

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**UMA ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO FORMAL:
EMPREGO E ROTATIVIDADE NO BRASIL (2013-2019)**

ESTEFANI ISABEL DA ROSA

Chapadão do Sul – MS

2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**UMA ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO FORMAL:
EMPREGO E ROTATIVIDADE NO BRASIL (2013-2019)**

ESTEFANI ISABEL DA ROSA

Orientadora:

Prof.^a Dr.^a Rócio Del Pilar Lopez Cabana

Artigo científico apresentado como requisito parcial à aprovação do TCC para obtenção do grau de Bacharela em Administração, pelo Curso de Graduação em Administração, Campus de Chapadão do Sul da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Chapadão do Sul - MS

2021

CERTIFICADO DE APROVAÇÃO

AUTORA: Estefani Isabel da Rosa

ORIENTADORA: Prof.^a Dr.^a Rocío del Pilar López Cabana

Aprovado pela Banca Examinadora como parte das exigências da disciplina de TCC, para obtenção do grau de Bacharela em administração, pelo curso de Graduação em Administração da UFMS/CPCS.

Prof.^a Dr.^a Rocío del Pilar López Cabana

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS

Prof.^a Dr.^a Susan Yuko Higashi

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS

Prof. Dr. Wallace da Silva de Almeida

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS

Agradeço aos meus pais pelo apoio incondicional em todos os momentos da minha trajetória acadêmica. Este trabalho é dedicado a eles.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus por ter me ajudado a chegar até aqui. Aos meus familiares pelo apoio. Ao meu esposo que me incentiva nos momentos difíceis e nunca me deixou desistir nesses anos. Agradeço a todos os professores que passaram comigo nesta jornada e a tornaram cheia de aprendizados, principalmente a minha orientadora.

UMA ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO FORMAL: EMPREGO E ROTATIVIDADE NO BRASIL (2013-2019)

Resumo

No contexto brasileiro do mercado de trabalho, o desemprego e a alta rotatividade representam problemas que se alastram por décadas. Ambos os aspectos prejudicam as pessoas e a economia, sendo necessário acompanhar constantemente a dinâmica do mercado de trabalho. Neste sentido, o presente trabalho tem como objetivo conhecer os indicadores de emprego e rotatividade do trabalho formal no Brasil, no período de 2013 a 2019. Para atingir este objetivo foi realizada principalmente uma pesquisa documental com dados estatísticos extraídos do CAGED e da RAIS. Foram tabulados, apresentados e descritos os dados sobre a quantidade de empregos formais por faixa etária, por grau de instrução e por remuneração real; as admissões e demissões por sexo; o estoque de emprego formal celetista; o saldo do emprego formal e; a taxa de rotatividade mensal e geral correspondentes ao período analisado. Entre os vários resultados da pesquisa cabe destacar que o estoque de emprego formal celetista, assim como o saldo de empregos formais tiveram uma diminuição significativa a partir de 2015, também foi possível verificar que o mercado de trabalho formal celetista apresenta uma alta rotatividade na maioria dos meses e anos analisados.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Emprego formal; Rotatividade.

AN ANALYSIS OF THE FORMAL LABOR MARKET: EMPLOYMENT AND TURNOVER IN BRAZIL (2013-2019)

Abstract

In the Brazilian context of the labor market, unemployment and high turnover represent problems that spread for decades. Both aspects harm people and the economy, making it necessary to constantly monitor the dynamics of the labor market. In this sense, this work aims to know the indicators of employment and turnover in formal work in Brazil, in the period from 2013 to 2019. To achieve this goal, documentary research was carried out with statistical data extracted from CAGED and RAIS. Data on the number of formal jobs by age group, level of education and actual remuneration were tabulated, provided, and provided, such as admissions and layoffs by sex; the stock of formal CLT employment; the balance of formal employment and the monthly and general turnover rate corresponding to the period analyzed. Among the various results of the survey, it is worth noting that the stock of formal CLT employment, as well as the balance of formal jobs had a reduction from 2015, it was also possible to verify that the CLT formal labor market has a high turnover in most months and tied years.

Keywords: Labor Market; Formal employment; Turnover.

Lista de Gráficos

Gráfico 1 - Faixa Etária Emprego Formal no Brasil	22
Gráfico 2 - Faixa Etária Emprego Formal Menor Índice	23
Gráfico 3 - Grau de Instrução Emprego Formal.....	24
Gráfico 4 - Remuneração Real Emprego Formal Mês de Dezembro.....	25
Gráfico 5 - Admissões e Demissões CAGED Sexos - 2011-2019	26
Gráfico 6 - Admissões e Demissões CAGED - 2011-2019.....	27
Gráfico 7 - Estoque de Emprego Formal Celetista.....	28
Gráfico 8 - Saldo de Empregos Formais	29
Gráfico 9 - Taxa de Rotatividade 2013-2019	30
Gráfico 10 Taxa de Rotatividade Geral	31

Lista de Tabelas

Tabela 1 Fórmula para Calcular a Taxa de Rotatividade	19
Tabela 2 Fórmula para Calcular Taxa da Rotatividade Geral.....	20
Tabela 3 Números empregos formais faixa etária.....	21

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	MERCADO DE TRABALHO	13
2.2	ROTATIVIDADE DE COLABORADORES.....	15
3	METODOLOGIA.....	18
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	20
4.1	ASPECTOS DEMOGRÁFICOS DO MERCADO DE TRABALHO 2011- 2019	20
4.2	ANÁLISE DO CAGED.....	25
4.3	TAXA DA ROTATIVIDADE	30
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	32
	REFERÊNCIAS.....	33

1 INTRODUÇÃO

Ao tratar sobre o trabalho no Brasil não se pode deixar de considerar o processo de formação do mercado de trabalho e as relações de trabalho, os quais estão ligados aos problemas de emprego e renda do país (DEDECCA, 2005). Neste sentido, as temáticas sobre a geração de emprego formal e sobre o desemprego têm sido temas de profundo debate (DIEESE, 2016).

Em 2011, a porcentagem do PIB (Produto Interno Bruto) no Brasil era de 2,7%, em 2013 2,1%. (G1, 2014). Entre 2015 e 2016 o PIB foi negativo e em 2019 retomou em 1,2%. (G1, 2021). “Os impactos do comportamento do PIB sobre o mercado de trabalho podem ser visualizados quando se toma o emprego formal como variável representativa deste” (CHAHAD 2019, p. 7).

Assim é necessário destacar os numerosos benefícios do emprego formal para os trabalhadores que abrangem: “leis trabalhistas asseguradas, como auxílio-doença, aposentadoria, FGTS, férias remuneradas, seguro-desemprego e afins”; rotina de trabalho fixa; maior estabilidade financeira; benefícios, entre outros (UNIPAR, 2021, s. p.).

Mas o vínculo entre empresa e pessoas aptas ao trabalho está sujeito a vários fatores: como o econômico, social, político e tecnológico (RODRIGUE, SANTOS, LEMOS, 2012). Apesar de que nos últimos tempos a revolução tecnológica esteja proporcionando recursos como, softwares, máquinas modernas e outras tecnologias para executar o trabalho que antes era realizado por vários trabalhadores, a força de trabalho humana ainda é indispensável nas organizações, portanto, as empresas dependem dos trabalhadores, assim como estes dependem do emprego (RODRIGUE, SANTOS, LEMOS, 2012). Aliás, neste contexto tecnológico também se criam produtos, empresas, novos setores e atividades econômicas e, portanto, novos empregos. Sendo necessário enfatizar que, por mais que a inovação tecnologia modifique a qualidade e a quantidade do emprego, não determina o resultado, especialmente quando observada a economia nacional (MATTOSO, 2000).

Historicamente, o contexto econômico brasileiro esteve marcado por oscilações e ciclos econômicos que interferem na dinâmica do mercado de trabalho (DIEESE, 2016), ou seja, na oferta de trabalho ou emprego (MARRAS, 2000). Assim, ao tratar do mercado de

trabalho é necessário analisar constantemente alguns indicadores relevantes do emprego e da rotatividade no país.

A rotatividade (*turnover*) é o fluxo de desligamentos, demissões e admissões de colaboradores nas organizações, podendo ser o inverso, como a entrada de pessoas compensando a saída dos trabalhadores desligados dentro da organização (CHIAVENATO, 2021).

O estudo da rotatividade é uma questão muito relevante no mercado de trabalho, sendo um problema com sérias consequências em todas as áreas. Em um cenário de alta rotatividade, o trabalhador pode apresentar dificuldades para obter qualificação em um posto de trabalho, pois precisará procurar outra ocupação em um intervalo curto de tempo; além de ficar sem renda; perder tempo na contagem do período para a aposentadoria, entre outros. A alta rotatividade também pode prejudicar às empresas, sendo obrigadas a iniciar uma relação com outro profissional, o que envolve tempo, treinamento e afeta a produtividade. (DIEESE, 2016).

Assim, diante da relevância do emprego formal e da rotatividade no contexto do mercado de trabalho, se levantou a seguinte pergunta de pesquisa: Quais são os indicadores de emprego e rotatividade do trabalho formal no Brasil, no período de 2013 a 2019?

Desta forma o objetivo desta pesquisa foi conhecer os indicadores de emprego e rotatividade do trabalho formal no Brasil, no período de 2013 a 2019.

Para atingir este objetivo foi realizada uma pesquisa de abordagem quantitativa de tipo descritiva. Quanto aos procedimentos técnicos, desenvolveu-se uma pesquisa bibliográfica, mas principalmente se realizou uma pesquisa documental utilizando dados secundários disponibilizados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Este artigo está estruturado em cinco partes, iniciando por esta introdução. A segunda parte trata sobre o referencial teórico do mercado de trabalho e da rotatividade. Na terceira parte é apresentada a metodologia deste trabalho, para logo apresentar e analisar os resultados obtidos na pesquisa e finalmente apontar as considerações finais deste trabalho e suas referências bibliográficas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MERCADO DE TRABALHO

O desemprego vem sendo o fator primordial das transformações do mercado de trabalho brasileiro, desde os anos 90. Nos primeiros anos dessa década a taxa de desemprego alcançou o dobro do final dos anos 80, seus efeitos diretos foram a perda de rendimentos, aumentando a miséria e a pobreza (SANTOS, 2003).

Segundo Neri, Camargo e Reis (2000, p. 4), em março de 1990, a taxa de desemprego aberto (dessazonalizada) era de 4% da força de trabalho, atingindo 6% dessa força no segundo semestre de 1992, auge da recessão, embora tenha acontecido uma forte recessão, o incremento da taxa de desemprego aberto foi um tanto moderado. O nível de emprego na indústria caiu cerca de 10% durante a recessão, se estabilizando com a recuperação da economia no segundo semestre de 1992. Apresentando sinais de crescimento no setor serviços, o nível de emprego teve uma evolução ascendente durante todo o período. Desta forma, para os autores “a evolução da taxa de desemprego aberto e a estagnação do nível de emprego” estavam “diretamente associadas à redução do emprego industrial”.

Já entre 2001 e 2013, segundo Macedo e Porto (2021), a taxa de desocupação (ou desemprego) no país apresentou comportamento declinante, sendo que as maiores quedas de empregos ocorreram no Sudeste e no Sul do Brasil. Estes autores afirmam que no pós-2003, o emprego formal teve um aumento superior ao crescimento da economia brasileira e ao “próprio ritmo de geração de empregos, medido pela evolução do pessoal ocupado (PO)” (MACEDO, PORTO 2021, p.52). Ressaltando que a diminuição da taxa de desemprego aconteceu em todas as grandes regiões do país, o que foi algo inédito no mercado de trabalho brasileiro.

Devido ao rápido crescimento dos vínculos formais, o aumento da PO representou um processo de melhora na qualidade do emprego. No entanto, a partir de 2014 observou-se a retomada do desemprego (MACEDO; PORTO 2021). Concordando com isso, o Dieese (2017) assinala que desde 2015 a crise política e econômica do país reconduziu a questão do desemprego como ponto central na agenda de debate do país.

Assim, Segundo Macedo e Porto (2021, p. 71):

No Brasil verificou-se queda brusca do número de empregos formais em 2015 e 2016, levando as cifras para os níveis do início da década. Em 2017 e 2018, o mercado de trabalho formal estabilizou-se, sem quedas abruptas, mas sem retomar os padrões anteriores. Em 2018, o estoque de empregos formais no país era 5,9% menor do que era em 2014. A queda chegou a ser de -7,1%, em 2016, equivalente a uma perda de 3,5 milhões de empregos formais, entre 2014 e 2016, após dois anos de aumento expressivo das demissões e de elevação do desemprego no país.

Recentes dados mostraram que a partir de agosto de 2020 houve uma leve recuperação da população ocupada, mesmo com a melhora do mercado de trabalho ele segue desgastado. Esse fator é resultante da combinação do desemprego elevado, o crescimento da subocupação, desalento e a lentidão na massa salarial. O último trimestre de 2020 apresentou uma força de trabalho (ocupada e à procura de emprego) com um declínio de 5,7%, na comparação anual, ante uma queda de 8,9% da ocupação. Ao longo de 2020, em termos líquidos, 10,9 milhões de pessoas saíram do mercado de trabalho (IPEA, 2021).

Assim, durante os últimos anos o mercado de trabalho brasileiro vem atravessando uma diminuição na sua taxa de emprego. Ocorrendo, como assinala Lima e Costa (2016) o aumento do trabalho informal no Brasil, tornando-se um desafio a implantação de políticas públicas que impulsionem oportunidades de emprego formal que gerem dignidade e satisfação no trabalho.

Nesta perspectiva, em uma entrevista para a Agência IBGE Notícias, o diretor-adjunto de Pesquisas do IBGE e especialista em trabalho e rendimento, Cimar Azeredo (2019) assinalou que:

[...] ter carteira de trabalho assinada confere aos empregados do Brasil uma série de direitos, garantias e benefícios importantes que geram, principalmente, um sentimento de estabilidade, que é fundamental para a saúde física e mental dos trabalhadores e dos seus familiares.

O desligamento do trabalho, principalmente no setor privado, pode vir a qualquer momento, sobretudo no mercado de trabalho brasileiro no qual perdura uma significativa rotatividade. A possibilidade da demissão se agrava em períodos de crise econômica, ocasiões em que o trabalho formal, via de regra, fará diferença expressiva na vida dos trabalhadores e de seus familiares.

Ter direito ao seguro desemprego, poder contar com a reserva do fundo de garantia em caso de demissão, poder se afastar do trabalho por motivo de doença ou acidente sem perder a remuneração e a possibilidade concreta de poder contar com uma aposentadoria no futuro são diferenciais importantes nas relações de trabalho.

A carteira de trabalho assinada muitas vezes ainda funciona como um facilitador de acesso ao crédito e ao sistema financeiro, ainda que tenham surgido no país iniciativas de oferta de crédito e de inclusão financeira aos trabalhadores com outros tipos de relação laboral. Para os trabalhadores dos estratos de renda mais baixa, uma carteira de trabalho assinada reforça o sentimento de inclusão. (AZEREDO, 2019, s. p.)

Assim, pode-se dizer que no contexto atual brasileiro ter uma carteira assinada, segurança no trabalho, salário que dê para se sustentar é cada vez mais difícil. O desemprego afeta principalmente o modo de vida das pessoas, a saúde física e psicológica, aumentando também a fome e a miséria.

2.2 ROTATIVIDADE DE COLABORADORES

Quando falamos das diversas questões organizacionais, direta e indiretamente tratamos da gestão de pessoas, a qual lida com as necessidades individuais de cada colaborador. Tendo em consideração que “as organizações são instrumentos sociais por meio dos quais muitas pessoas combinam seus esforços e trabalham juntas para atingir propósitos que isoladamente jamais poderiam fazê-lo” (CHIAVENATO, 2021, p 27), pode-se dizer de forma geral, que as organizações são sistemas cooperativos, onde as pessoas colaboram entre si com objetivos semelhantes. Mas para que esse processo colaborativo aconteça da melhor forma as organizações procuram investir em áreas que satisfaçam seus colaboradores. Neste sentido, surgem diversas preocupações nas organizações, especificamente sobre rotatividade, e permanência dos seus colaboradores.

Basicamente a rotatividade se refere à demissão e admissão dos colaboradores dentro da empresa. Para Chiavenato (2021, p. 17)

a rotatividade ou *turnover* significa o fluxo constante de saídas (demissões e desligamentos) e entradas (admissões) de pessoas na organização, ou inversamente, a entrada de pessoas para compensar a saída de outras nos quadros da organização.

GRIFFIN (2016, p. 22) acentua que a “rotatividade ocorre quando uma pessoa deixa a organização”. Neste sentido o *turnover* pode ser voluntário onde o colaborador pede demissão, ou involuntário, a empresa demite o funcionário (SANT’ANNA FILHO, 1979).

Ainda, “se o indivíduo que sai tem um bom desempenho ou se a organização investiu bastante na formação da pessoa, a rotatividade pode ser cara” (GRIFFIN, 2016, p. 22). Com o aumento da rotatividade ocorre um índice elevado de custos de admissão, como o recrutamento de pessoas e treinamento, esses custos são arcados pela empresa devido ao desligamento e admissão de outro indivíduo. A demissão ou saída do colaborador é considerada disfuncional, acaba prejudicando a performance organizacional como a redução de capital humano, participação do mercado e baixa de mão de obra. (SANT’ANNA FILHO, 1979).

Uma alta rotatividade é indicador negativo e desafiador para as organizações e para amenizar as saídas e conseqüentemente as despesas relacionadas ao desligamento, as empresas podem optar em investir nos colaboradores procurando satisfazer suas necessidades e ter uma maior chance de permanecer na empresa. (FIDELIS. 2014. p. 60).

Para CHIAVENATO (2020, p. 84) existem dois tipos de desligamento, são eles o desligamento por iniciativa do colaborador e por iniciativa da organização. O desligamento por iniciativa do colaborador acontece quando o colaborador decide por suas razões encerrar as atividades na organização, essa decisão do desligamento depende do nível de insatisfação no trabalho e as alternativas atrativas que se tem no mercado de trabalho. O desligamento por iniciativa da organização ocorre quando a organização decide desligar o colaborador e substituí-lo por outro profissional adequado a suas necessidades. No momento em que as organizações pretendem reduzir a sua força de trabalho e evitar aspectos prejudiciais de um corte unilateral, elas cedem alguns incentivos financeiros para tornar o desligamento mais atrativo para o colaborador.

Boas remunerações são fatores atraentes para um pessoal qualificado, permitindo que a organização seja mais rigorosa no seu processo seletivo. Diante disso, o rigor é necessário para obter colaboradores mais adequados em termos de preparo, características pessoais e comprometidos com a organização. As organizações podem diminuir a rotatividade sinalizando que ela dá valor a seu pessoal. Empresas bem-sucedidas remuneram seus colaboradores com valor um pouco acima do mercado, porém, o problema da remuneração é que ela pode ser replicada por qualquer concorrente (LACOMBE, 2020, p. 156).

É incerto que os colaboradores estejam satisfeitos com as condições relacionadas ao seu emprego, existem alguns fatores que podem provocar o surgimento de cogitações que levam o indivíduo a pedir demissão e outros fatores que influenciam na permanência deles. “Essa permanência é um aspecto social importante, pois aumenta as vantagens de os indivíduos ficarem. O processo de manutenção se caracteriza pela organização e o indivíduo se cotejarem para procurar um meio de negociação e sucesso na permanência ou desligamento” (SANT’ANNA FILHO, 1979, p. 71-72).

Ainda, segundo Eckert et al. (2011, p. 5 apud PINHEIRO, 2013), uma das consequências da saída do colaborador ou *turnover* são os custos, sendo eles econômicos e financeiros envolvendo a entidade. Outra consequência é o gasto com treinamento, reposição de um novo colaborador para substituir quem saiu, esses custos financeiros são avaliados pela empresa, já os econômicos não (PINHEIRO, 2013).

Por outro lado, a alta rotatividade pode implicar tanto na alta probabilidade de entrada no desemprego quanto na qualidade dos empregos, na perda de produtividade e competitividade, entre outros. Tendo em consideração que um dos canais para elevar a qualidade de mão de obra é a educação formal e treinamentos/capacitação, sendo que este último é afetado pelos incentivos da legislação trabalhista, pode-se dizer que a alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro pode ser um dos motivos pelos quais a qualidade da mão de obra é precária, pois prejudica o investimento em treinamento (TRIGO, 2018).

Por outro lado, Filho e Claro (2019), investigaram um modelo conceitual teórico para intenção de rotatividade, analisando sua relação com o bem-estar no trabalho, capital psicológico e intenção de rotatividade o qual indicou que os colaboradores têm um quadro composto de satisfações maiores com colegas, chefias e tarefas; menores com salários e promoções e; índices medianos de envolvimento com o trabalho e de compromisso afetivo com a universidade em que atuavam, revelando baixa intenção de rotatividade.

Na pesquisa de Guerra, Mattos e Corrêa (2020), na qual buscaram identificar a percepção sobre as políticas e práticas de Gestão de Pessoas assim como verificar a intenção de rotatividade no contexto dos servidores públicos técnico-administrativos em educação. Os autores constataram que o fenômeno da rotatividade é complexo, tendo relação com inúmeros fatores, assim as políticas e práticas de Gestão de Pessoas explicaram apenas 23,2% da intenção de rotatividade.

A complexidade da rotatividade também foi apontada pelo DIEESE, (2016), o qual acentua que os desligamentos no mercado de trabalho ocorrem por diversos motivos. Podendo ser por razões diretamente relacionadas ao trabalhador ou patronais. Ainda, há razões diversas que levam as empresas a quebrar vínculos de emprego, com subsequente contratação. Uma delas decorre da própria atividade econômica, pois existem atividades que apresentam sazonalidade, como a agricultura e a construção civil. Por outro lado, os ciclos econômicos também influenciam a rotatividade, assim como o porte do estabelecimento. Desta forma, “a rotatividade no mercado de trabalho é um fenômeno complexo, com múltiplas causas, e não se pode pensar que exista uma forma única de enfrentamento desta questão e reestruturação desta dinâmica.” (DIEESE, 2016, p. 13).

3 METODOLOGIA

Para atingir o objetivo proposto, que foi conhecer os indicadores de emprego e rotatividade do trabalho formal no Brasil, no período de 2013 a 2019, foi realizada uma pesquisa de abordagem quantitativa. Segundo Malhotra (2001, p.155), “[...] a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística”. Desta forma, foram tabulados dados estatísticos de diversos aspectos demográficos do mercado de trabalho, assim como foi calculada a taxa de rotatividade mensal e global do período de 2013 a 2019 no editor de planilhas Microsoft Excel, no qual também foram gerados gráficos para melhor compreensão do assunto estudado.

A pesquisa também foi caracterizada como descritiva, este tipo de pesquisa segundo Gil (2002, p. 41), “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Neste sentido foram descritas e analisadas todas as tabelas e gráficos apresentados para melhor entendimento dos indicadores do mercado de trabalho e da rotatividade no Brasil.

Quanto aos procedimentos técnicos, desenvolveu-se uma pesquisa bibliográfica. “A pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições de diversos autores” (GIL, 2002, p. 45). Assim foram revisados livros, artigos, publicações, entre outros, com o intuito de ampliar a visão e possibilitar as análises do assunto em estudo. Mas principalmente se realizou uma pesquisa documental, a qual “vale-se de materiais que não recebem ainda um

tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa.” (GIL, 2002, p. 45). Desta forma foram coletados dados disponibilizados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), assim como nos registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) considerando o período de 2011 a 2019 inicialmente, no entanto pela falta de dados disponíveis para análise da rotatividade dos anos de 2011 e 2012 não foi possível concluir a análise desse período em todas as tabelas, portanto, em alguns gráficos foi considerado o período de 2011 a 2019 e em outros o período de 2013 a 2019, desta forma para obter um melhor entendimento do período presente em todos os gráficos optou-se por assinalar o período de 2013 a 2019 como referência deste trabalho. Por outro lado, os anos de 2020 a 2021 não foram considerados por ainda não estar disponíveis na RAIS, e no CAGED a partir de 2020 deixou de ser obrigatória a transmissão de informações de empresas e empregadores que também declaram pelo Sistema e-social, segundo a Portaria 1.127 de 14 de outubro de 2019 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (BRASIL, 2019). Até 2019 todas as empresas precisavam declarar nos dois sistemas, portanto, as informações que apresenta o Novo CAGED são diferentes com relação aos anteriores cadastros.

É importante assinalar que os dados e microdados disponibilizados pela RAIS fornecem informações sobre os trabalhadores com carteira assinada no Brasil, porém, em comparação com o CAGED, a grande diferença é que a RAIS abrange os estatutários, temporários e avulsos, enquanto, o CAGED dá ênfase nos trabalhadores celetistas, aos quais também foi dada maior ênfase neste trabalho, especialmente ao calcular a rotatividade. Já que, ao igual que o DIEESE (2016, p. 13) observasse que, “a contratação do emprego no setor público obedece à regra própria, por meio de concurso público, e que os vínculos estatutários possuem estabilidade no emprego”, assim a taxa de rotatividade foi calculada com base no segmento celetista do mercado de trabalho, o qual “está sujeito à flexibilidade contratual existente no mercado de trabalho brasileiro”.

Para calcular a taxa de rotatividade, foi utilizada a metodologia apontada pelo ministério do trabalho disponibiliza em seu site:

Tabela 1 Fórmula para Calcular a Taxa de Rotatividade

Taxa de rotatividade

O cálculo da taxa de rotatividade mensal é obtido utilizando o menor valor entre o total de admissões e desligamentos sobre o total de empregos no 1º dia do mês.

$$TR(t) = \frac{\text{menor}(A(t), D(t))}{E(t)} \times 100$$

Onde:

- TR = taxa de rotatividade do mês t
- A(t) = total de admissões no mês t
- D(t) = total de desligamentos no mês t
- E(t) = total de empregos no 1º dia do mês

Fonte: Ministério do Trabalho, PDET, CAGED. (2020, s. p.).

Para o cálculo da taxa de rotatividade geral do mercado de trabalho brasileiro foi utilizada a metodologia assinalada no DIEESE (2016, p. 14)

A mensuração da taxa de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro dá-se pela razão entre: a) o número mínimo entre admitidos e desligados no mesmo ano, como proxy do volume de substituições realizadas no mercado formal; e b) o estoque médio de empregos formais no ano de referência. Assim é possível mensurar, em termos relativos, a magnitude desta rotação da mão de obra em relação ao volume de empregos total.

Tabela 2 - Fórmula para Calcular Taxa da Rotatividade Geral

$$\text{Rotatividade}_{\text{Ano}} = \frac{(\text{MÍNIMO}(\text{Admissões Totais}_{\text{Ano}}, \text{Desligamentos Totais}_{\text{Ano}}))}{(\text{MÉDIA}(\text{Estoque 31 de dez.}_{\text{Ano-1}}, \text{Estoque 31 de dez.}_{\text{Ano}}))}$$

Fonte: TRIGO, 2018, p. 1

Desta forma, na próxima seção serão apresentados os empregos formais por faixa etária, grau de instrução, remuneração; as admissões e demissões por sexo; o estoque de emprego formal celetista; o saldo do emprego formal e a taxa de rotatividade mensal e geral.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 ASPECTOS DEMOGRÁFICOS DO MERCADO DE TRABALHO 2011-2019

Tabela 3 Números empregos formais faixa etária

<i>Faixa Etária</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>
<i>16 A 17 ANOS</i>	466.162	531.618	538.426	533.916	426.157	334.720	292.579	284.428	278.713
<i>18 A 24 ANOS</i>	7.820.740	7.828.573	7.906.014	7.715.114	7.041.524	6.366.269	6.243.290	6.189.399	6.233.302
<i>25 A 29 ANOS</i>	7.738.086	7.695.450	7.765.329	7.710.854	7.233.133	6.734.061	6.579.325	6.466.830	6.500.958
<i>30 A 39 ANOS</i>	13.561.142	14.094.347	14.663.486	14.904.533	14.670.733	14.219.901	14.361.208	14.443.718	14.582.092
<i>40 A 49 ANOS</i>	9.913.632	10.157.126	10.428.627	10.626.634	10.454.459	10.217.972	10.443.635	10.702.031	11.095.523
<i>50 A 64 ANOS</i>	6.370.604	6.717.156	7.161.535	7.551.692	7.660.482	7.588.127	7.711.964	7.853.974	6.692.458
<i>65 ANOS A 70 ANOS</i>	402.753	434.101	484.704	528.517	574.102	598.960	649.417	690.657	2.171.165

Fonte: RAIS / SEPRT – ME - Elaborado pela autora.

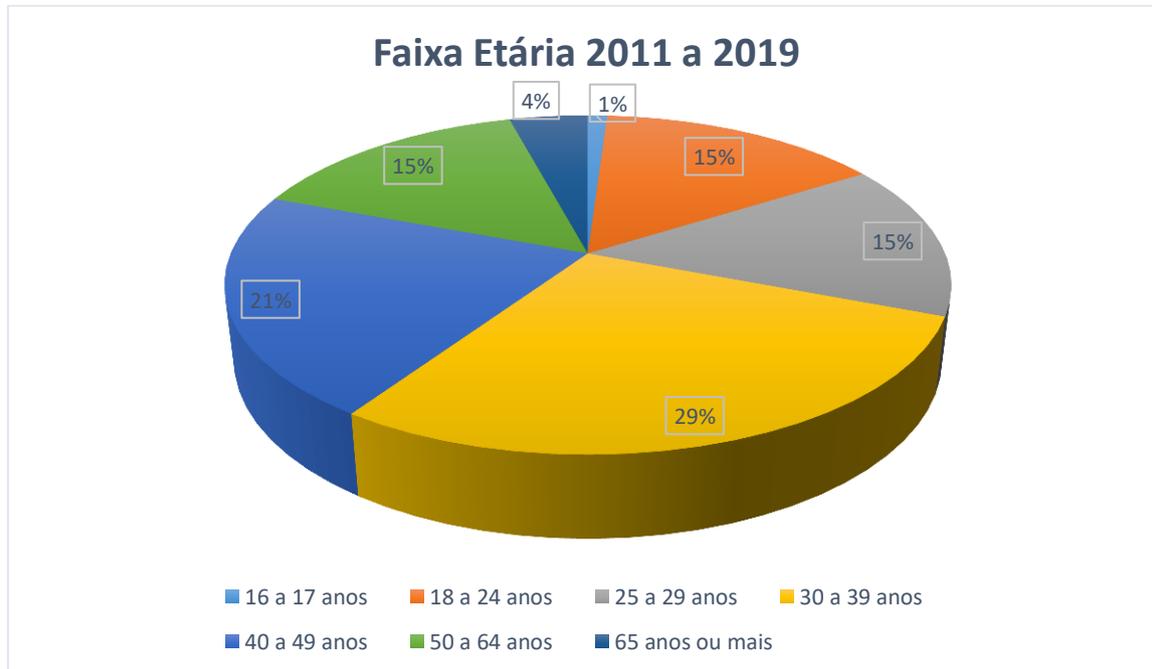
Os dados de empregos formais por faixa etária apresentados na tabela 2 no período de 2011 a 2019 indicam que no ano de 2013 foi o maior índice de empregados da faixa etária de 16 a 17 anos (538.426), neste sentido é importante destacar que, apesar de haver proibição do trabalho ao menor de 16 anos, existe previsão legal para a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. A aprendizagem é regulada

pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que passou por um processo de modernização com a promulgação das Leis 10.097, de 19 de dezembro de 2000, 11.180, de 23 de setembro de 2005, e 11.788, de 25 de setembro de 2008. (JURASZEK; GUMBOWSKY, 2020).

Já na faixa etária de 18 a 24 anos o maior índice foi em 2012 resultando um total de (7.828.573), 2014 se destacou entre as idades de 25 a 29 anos sendo um total de (7.710.854) se sobressaindo também a faixa etária de 30 a 39 anos totalizando em (14.904.533) empregos formais, a faixa etária de 40 a 49 totalizou com maior índice de emprego no ano de 2019, somando (11.095.523), em 2018 com as idades entre 50 a 64 anos totalizou em (7.853.974), finalizando, em 2019 a faixa de idade de 65 anos ou mais teve mais empregos formais totalizando (2.171.165).

O gráfico 1 abaixo representa os valores das faixas etárias que tiveram um maior índice de empregos formais no período de 2011 a 2019, nele podemos observar que a idade de 30 a 39 anos teve um maior índice em relação as demais faixas etárias.

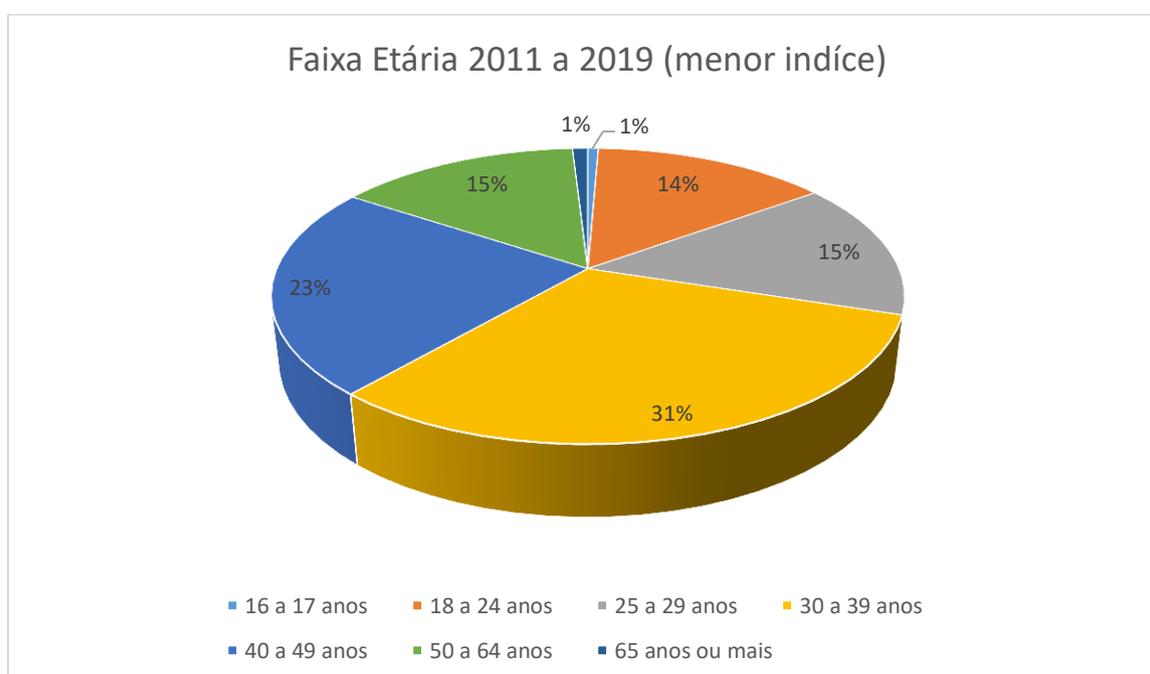
Gráfico 1 - Faixa Etária Emprego Formal no Brasil



Fonte: RAIS / SEPRT – ME - Elaborado pela autora.

Com relação às faixas etárias que tiveram o menor índice de empregos formais no período de 2010 a 2019 pode-se destacar que em 2019 a faixa etária de 16 a 17 anos obtiveram um índice de (278.713), em 2018 as faixas etárias de 18 a 24 anos tiveram um índice de empregos formais (6.189.399) e 25 a 29 anos (6.466.830). Já em 2011 obtivemos em quatro faixas etárias o menor índice delas, idades de 30 a 39 anos (13.561,142), a faixa etária de 40 a 49 anos (9.913,632), a faixa etária de 50 a 64 anos (6.370,604) e por fim a faixa etária de 65 anos ou mais (402.753).

Gráfico 2 - Faixa Etária Emprego Formal Menor Índice



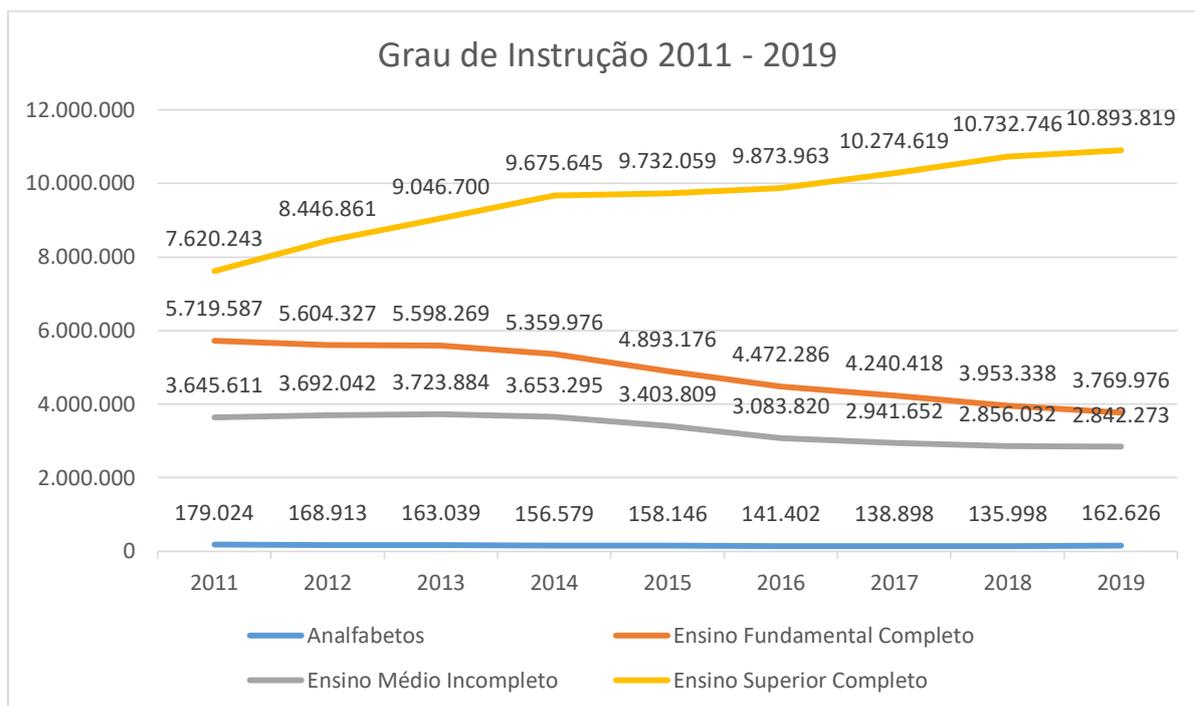
Fonte: RAIS / SEPRT – ME – Elaborado pela autora.

A faixa etária com maior destaque entre as idades que tiveram um índice abaixo em relação ao gráfico 1, foi a idade de 30 a 39 anos (31%), já a que teve um menor índice foi as faixas etárias de 40 a 49 anos e 65 anos ou mais obtendo (1%) em relação às demais faixas etárias.

No gráfico 3, analisamos o grau de instrução de homens e mulheres por meio do emprego formal, o menor índice de analfabetos neste período foi em 2018, já em 2011 foi o seu maior índice totalizando em (179.024), o ensino fundamental completo atingiu em 2011

um valor superior aos anos seguintes, sendo que em 2019 diminuiu a quantidade de pessoas com o ensino fundamental completo no emprego formal.

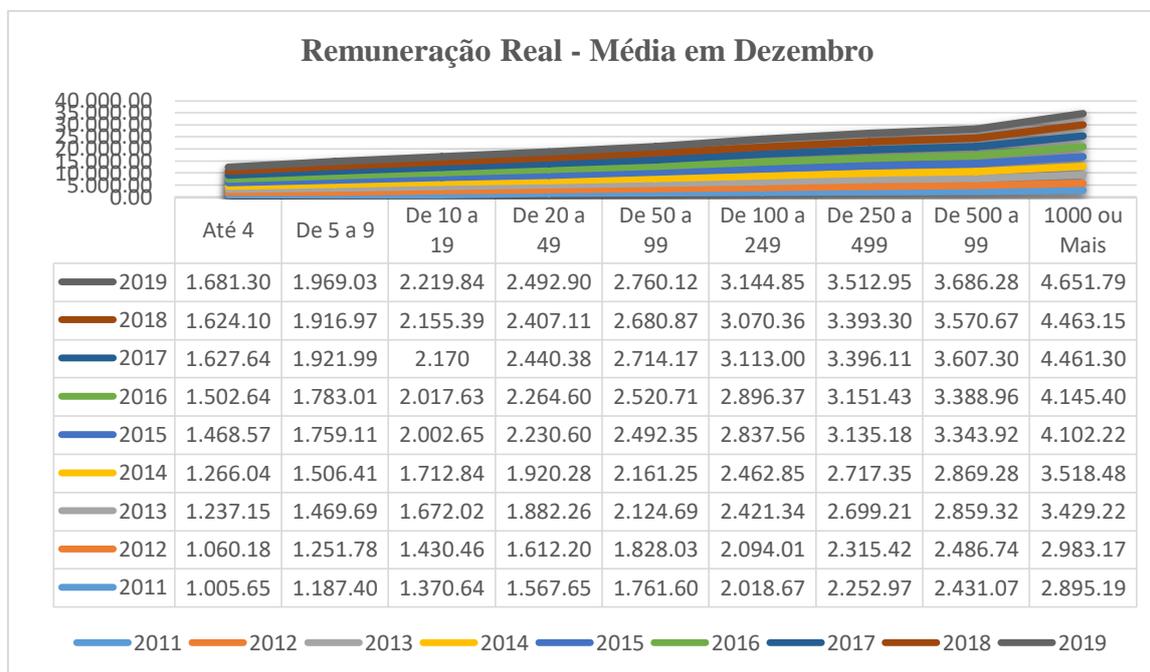
Gráfico 3 - Grau de Instrução Emprego Formal



Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75 – Elaborado pela autora

O ensino médio completo obteve em 2013 seu maior número de pessoas com esta instrução (3.753.884), porém ao passar os anos foi diminuindo chegando em 2019 com (2.842.273) com seu menor índice, comparando os valores de 2013 e 2019 teve uma baixa de (911.611) de pessoas que não tem o ensino médio completo no emprego formal, um número que chama atenção. Já o grau de instrução de pessoas com o ensino superior completo em 2019 atingiu (10.893.819) correspondente ao valor mais alto comparado ao ano de 2011, que obteve o menor valor do período analisado (7.620.243).

Gráfico 4 - Remuneração Real Emprego Formal Mês de Dezembro



Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75 – Elaborado pela autora.

Em relação à remuneração real dos estabelecimentos que declararam vínculos, destacam-se aqueles que possuem 1000 ou mais empregados. Em termos absolutos, os estabelecimentos com 01 a 04 empregados tiveram a menor remuneração real (R\$ 1.005,65) comparados aos demais anos e tamanho de estabelecimentos. A remuneração é um dos fatores que afeta a permanência e rotatividade do colaborador na empresa, sendo um dos motivos para mantê-los motivados com um salário adequado para a sua função. O aumento da remuneração precisa ser observado em relação à inflação, que afeta o custo de vida, quanto maior for o custo de vida mais uma pessoa precisa receber para se manter.

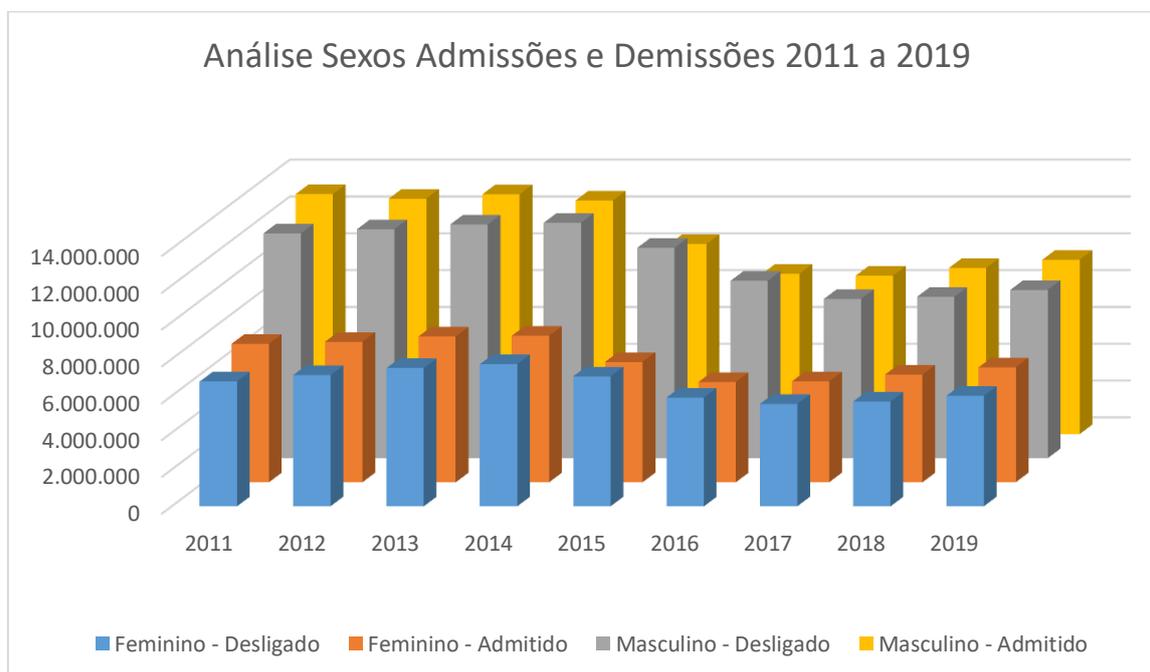
4.2 ANÁLISE DADOS CAGED

O CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) é considerado um instrumento para fiscalizar o processo de admissão e demissão de trabalhadores regidos pela CLT, é um método muito importante, pois é uma fonte de informações do mercado de

trabalho em nível nacional e de periodicidade mensal. O objetivo do CAGED é de assistir os desempregados e de apoiar medidas contra o desemprego. No ano de 1986 começou a ser utilizado como um meio de suporte ao pagamento do seguro-desemprego e recentemente tornou-se um importante instrumento à reciclagem profissional para a recolocação do trabalhador no mercado de trabalho” (BRASIL, 2020). Em Janeiro de 2020 foi substituído pelo eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas) conforme estabelecido pela Portaria SEPRT nº 1.127, de 14/10/2019. Chamado de novo Caged, é utilizado nas gerações estatísticas do emprego formal por meio de informações captadas dos sistemas eSocial, Caged e Empregador Web (PDET, 2020).

Contendo todas as informações sobre movimentações e competências o CAGED Estatístico é a base de dados gerada a partir da declaração do CAGED, sendo organizada em admissões e desligamentos (PDET, 2008).

Gráfico 5 - Admissões e Demissões CAGED Sexos - 2011-2019



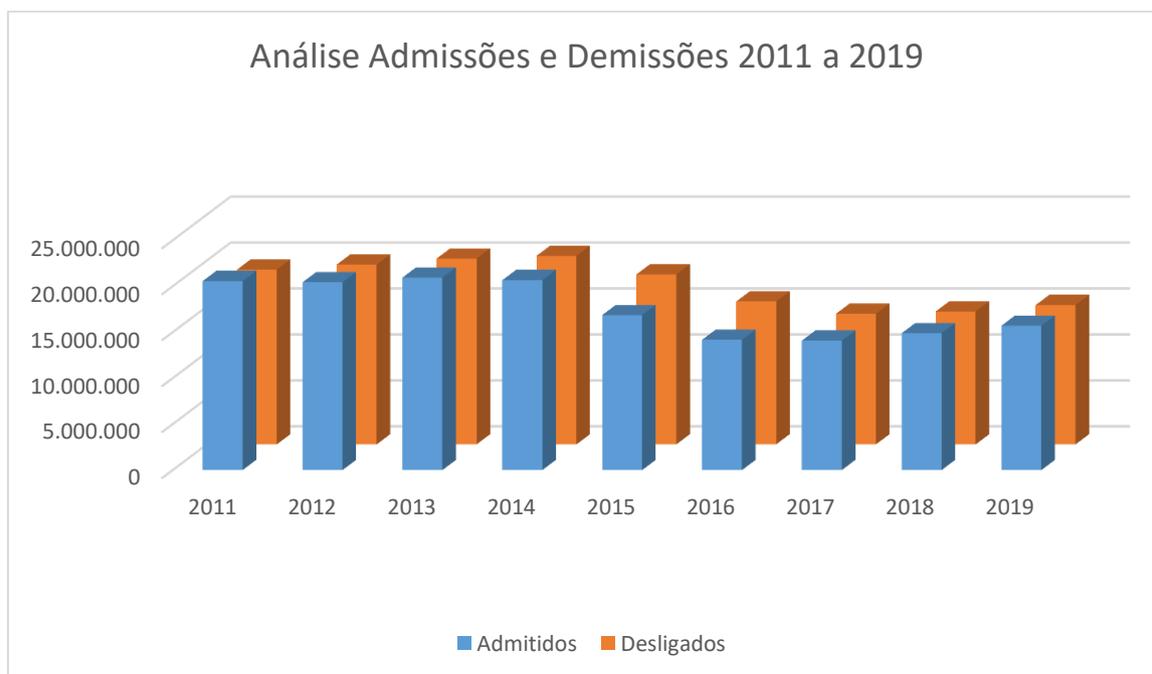
Fonte: CAGED Estatístico – Elaborado pela autora.

Segundo o CAGED estatístico, foram analisadas as admissões e demissões por sexo feminino e masculino, teve um total de admissões de 315.454.622, considerando o sexo feminino/masculinos. O sexo masculino obteve um total de 195.503.887 admissões durante os

anos de 2011 a 2019, o ano de 2017 foi o menor ano em comparação com os demais de admissão do sexo masculino obtendo um valor de 8.609.465. Já o sexo feminino que obteve um total de 119.950.735 admissões nestes anos, em 2016 foi o ano com menor admissão do sexo feminino totalizando em 5.448.316.

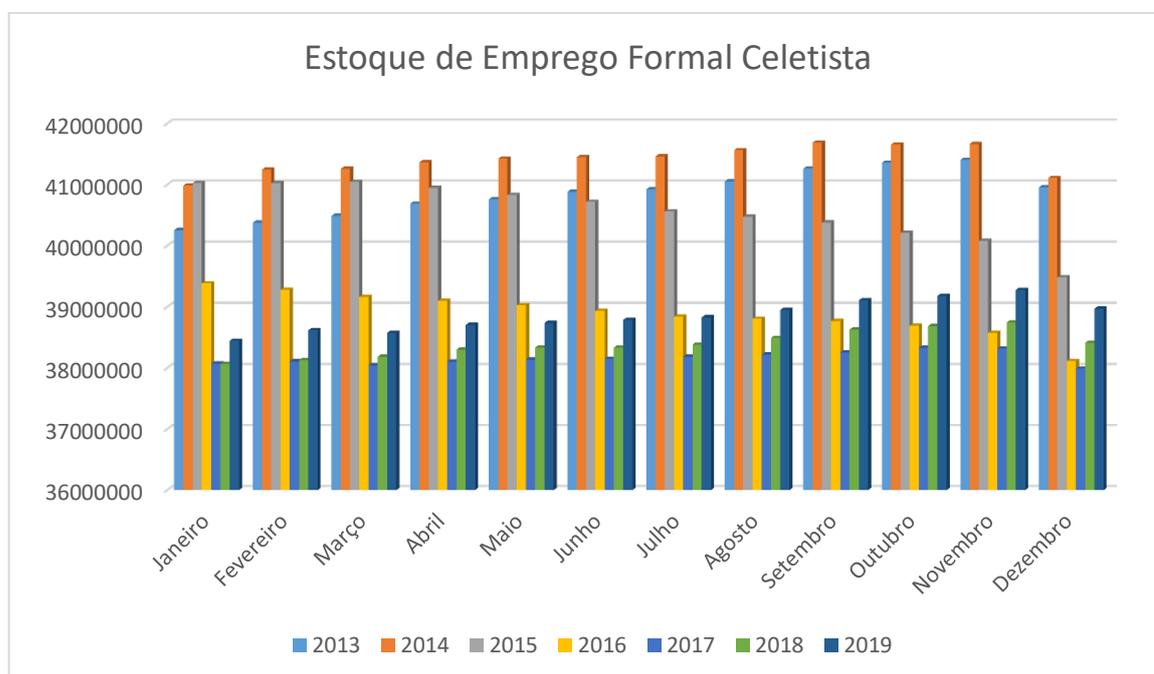
Os desligamentos neste período tiveram uma maior ênfase nos anos de 2014, 7.716.821 desligamento sexo feminino e 12.791.524 desligamentos sexo masculino. É nítida a diferença entre os sexos, os masculinos concentram um maior volume de admissões em relação ao sexo feminino. Porém tem um maior número de desligamentos em comparação ao feminino, pois tem um maior volume de admissões/demissões.

Gráfico 6 - Admissões e Demissões CAGED - 2011-2019



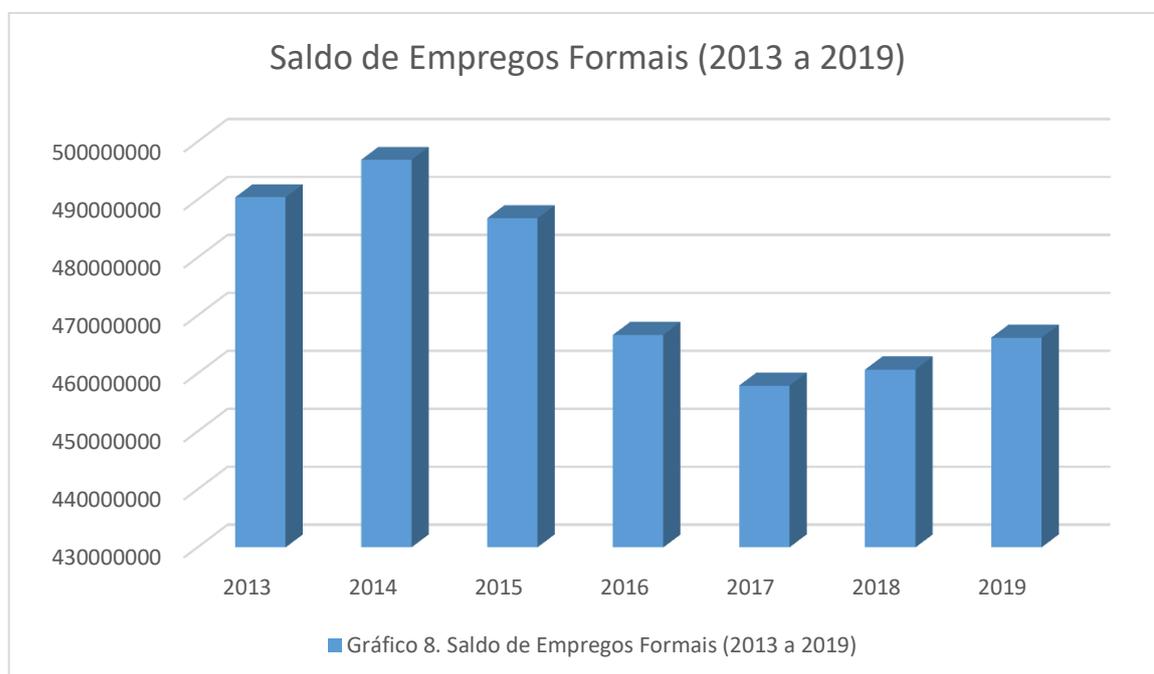
Fonte: CAGED Estatístico – Elaborado pela autora.

Os dados analisados do gráfico 6 retratam que houve uma maior quantidade de admissões nos anos de 2011 e 2014 em comparação aos demais anos. Diante disso, entre os anos de 2015 a 2018 foram os anos que tiveram um maior número de desligamentos em comparação às contratações, assim o menor índice de admitidos se encontra neste período. O gráfico 7 exibe que houve uma baixa nos anos de 2015 a 2019 no estoque de emprego formal celetista.

Gráfico 7 - Estoque de Emprego Formal Celetista

Fonte: CAGED Estatístico – Elaborado pela autora.

O gráfico acima nos traz os valores do estoque dos empregos celetistas que são a quantidade total de vínculos ativos, entre os anos de 2013 a 2019 a menor taxa do estoque foi em dezembro/2017 apresentando o valor de 37.989.350,00. Já em setembro/2014 apresentou a maior taxa nos meses anteriores com um total de 41.687.103,00.

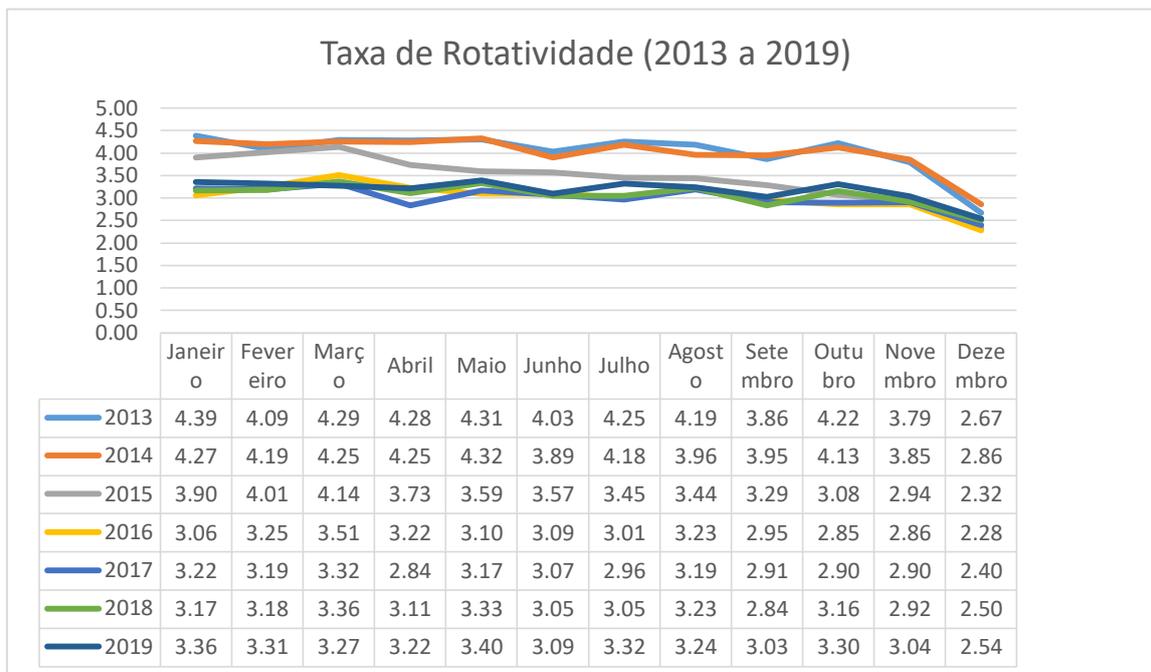
Gráfico 8 - Saldo de Empregos Formais

Fonte: CAGED, MTE – Elaborado pela autora.

Ao analisar os dados do saldo dos empregos formais, nota-se que em 2014 foi o maior saldo entre os anos de 2013 a 2019, com um valor total 496.879.242,00, logo em 2013 se destacou com maior saldo 490.421.500,00. Em 2017 o ano fechou com o saldo de empregos em 457.906.874,00 abaixo que os demais anos, logo em seguida 2018 teve menor valor 460.689.847,00. A média entre os meses/anos se deu em 39.589.741,52.

4.3 TAXA DA ROTATIVIDADE

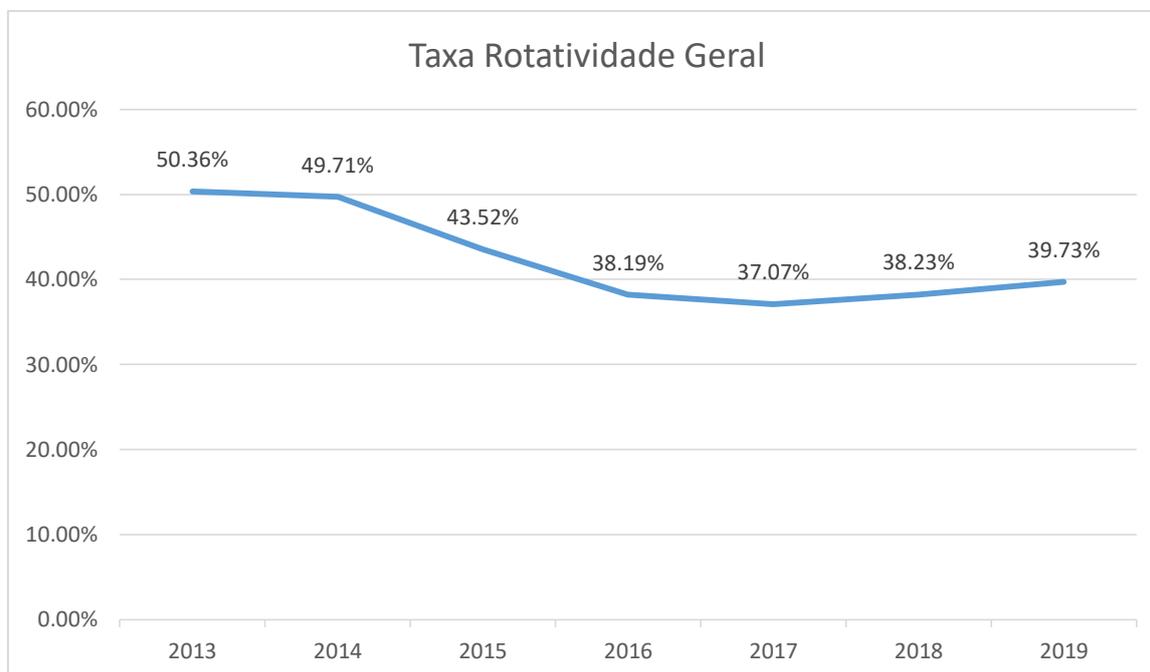
Gráfico 9 - Taxa de Rotatividade 2013-2019



Fonte: CAGED, MTE – Elaborado pela autora.

Analisando cada ano separadamente por mês, notamos que o maior índice de rotatividade se deu em janeiro/2013 com uma taxa de 4,39%. Em maio/2014 fechou o mês com uma taxa de 4,32% de rotatividade, sendo o segundo maior do período analisado. A menor taxa de rotatividade foi em dezembro/2016 com uma taxa de 2,28%. A média entre as taxas de rotatividade nos anos de 2013 a 2019 foi de 3,40%.

O gráfico 10 abaixo representa a rotatividade geral, percebe-se que no ano de 2013 a taxa de rotatividade geral foi de 50,36%, já em 2014 foi de 49,31%, no ano de 2017 teve uma baixa chegando a 37,07%, porém a rotatividade aumento em 2019 fechando o ano com o total de 39,73%

Gráfico 10 - Taxa de Rotatividade Geral

Fonte: CAGED Estatístico / RAIS – Elaborado pela autora.

Em suma pode-se dizer que a evolução do saldo do emprego formal (gráfico 8) entre 2013 a 2015 retrata um valor elevado em comparação aos demais anos, com destaque no ano de 2014, em que os meses de Fevereiro a Dezembro tiveram um maior pico de estoque, ficando para trás apenas em Janeiro. Quem se destacou neste mês foi o ano de 2015. Conseqüentemente o estoque de emprego formal em 2013 era alto e sua rotatividade também, neste mesmo ano obteve um destaque em relação à rotatividade (gráfico 9), a maior parte dos meses teve um recorde em relação aos demais anos, 2014 ficou a par do ano anterior. A rotatividade diminuiu a partir dos anos de 2016 a 2019, percebem-se algumas variações no percurso dos meses.

Conforme citado na metodologia, os dados foram tabulados tratando diversos aspectos demográficos do mercado de trabalho, sendo calculada também a taxa de rotatividade mensal e geral do período de 2013 a 2019. Os dados analisados evidenciam que o mercado de trabalho brasileiro mantém uma alta rotatividade na maioria dos meses e anos, vindo a ter uma melhora em alguns meses, e últimos anos considerados, porém sem muito destaque. Conforme a literatura entende-se que a rotatividade é alterada por diversos fatores: sociais, econômicos, políticos e tecnológicos, vinculados ao mercado de trabalho, e seus altos

indicadores podem ser sinal de problemas de permanência dos trabalhadores que são registrados nas empresas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em consideração que esta pesquisa teve como objetivo conhecer os indicadores de emprego e rotatividade do trabalho formal no Brasil, após análise dos resultados foi possível apontar entre os vários resultados encontrados que, no período de 2011 a 2019 a faixa etária de 30 a 39 anos apresentou a maior quantidade de empregos formais. Os anos de 2015 a 2018 foram os que tiveram um maior número de desligamentos, e também apresentaram uma baixa no estoque de emprego formal celetista, entretanto, as taxas de rotatividade foram menores em comparação aos anos de 2013 e 2014.

O saldo de emprego formal no ano de 2014 foi maior que os demais anos analisados, seguido pelo ano de 2013 que também se destacou neste aspecto. Em 2017 o ano fechou com o menor saldo de empregos do período considerado, seguido pelo ano de 2018. Com relação à taxa de rotatividade no período de 2013 a 2019, o maior percentual foi registrado em janeiro/2013 no valor de 4,39%, seguido pelo mês de maio de 2014 em que a taxa de rotatividade chegou a 4,32% e não poderia deixar de ser mencionada a menor taxa de rotatividade do período que foi de 2,28% em dezembro de 2016. Sendo a média das taxas de rotatividade nos anos de 2013 a 2019 de 3,40%. Ainda foi possível detectar que a taxa de rotatividade geral entre os anos de 2016 a 2019 é menor em comparação aos anos de 2013 a 2015.

Diante dos vários resultados apresentados neste artigo, pode-se afirmar que o objetivo proposto foi atingido e acredita-se que estes dados possam contribuir para o maior conhecimento do mercado de trabalho formal no período de 2013 a 2019, podendo também ser utilizados como fonte de dados para análises comparativas posteriores.

Esta pesquisa se mostrou relevante devido a todo o contexto apresentado, à coleta e análise dos dados, os quais podem contribuir no aprendizado de quem pretenda se aprofundar nesta temática, pois quanto maior o conhecimento do mercado de trabalho existe mais

possibilidades de promover políticas públicas que tentem corrigir possíveis problemas na geração de empregos formais ou no aumento da rotatividade.

REFERÊNCIAS

AZEREDO, C. **Entrevista - Pesquisa revela retrato inédito do mercado de trabalho do interior do país**. Estatísticas sociais - Agência IBGE Notícias. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25066-pesquisa-revela-retrato-inedito-do-mercado-de-trabalho-do-interior-do-pais>. Acesso em: 12 de out 2021.

BRASIL. **Lei n 1.127**, de 14 de outubro de 2019. 2019. Define as datas e condições em que as obrigações de prestação de informações pelo empregador nos sistemas CAGED e RAIS serão substituídas pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.127-de-14-de-outubro-de-2019-221811213>>. Acesso em: 26 de out 2021.

CHAHAD, J. P. Z. **O Mercado de Trabalho Brasileiro - 2012/2019: Retrospectiva e Perspectivas**. Temas de economia aplicada. Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas. Informações FIPE, setembro, 2019.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021. p. 10-187.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. 5. ed. Atlas. Rio de Janeiro. 2020. p. 84-307.

CAGED - **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados**. Disponível em: <<https://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>>. Acesso em: 15 ago. 2021.

DEDECCA C. S. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, vol. 25, nº 1 (97), pp. 113-130, janeiro-março/2005.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro: 2002 a 2014**. São Paulo, SP: DIEESE, 2016. p. 01-50. Disponível em: < <https://www.dieese.org.br/livro/2016/rotatividade2016.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2021.

ECONOMIA BRASILEIRA AVANÇOU 2,3% EM 2013, DIZ IBGE. São Paulo. 2014. Disponível em: < <http://g1.globo.com/economia/noticia/2014/02/economia-brasileira-avancou-23-em-2013-diz-ibge.html>>. Acesso em: 29 nov 2021.

FIDELIS, G. J. **Gestão de Pessoas: Estrutura, Processos e Estratégias Empresariais**. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 60.

FILHO POLIZZI, A.; CLARO, J. A. C. S. **O impacto de bem-estar no trabalho e capital psicológico sobre intenção de rotatividade**: Um estudo com professores. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2). p. 01, 2019.

GRIFFIN, R. W.; MOORHEAD, G. **Comportamento Organizacional: gestão de pessoas e organizações** - Tradução da 11ª edição norte-americana. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2016. p. 22.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2002

GUERRA, M. H. T. S.; MATTOS, C. A. C.; CORRÊA, A. C. **Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas e Intenção de Rotatividade: Um Estudo no Instituto Federal do Pará (Brasil)**. *Revista de Carreiras & Pessoas*. v. 10, nº 3, p. 486-503. 2020.

IPEA. Instituto de Pesquisas Aplicadas. **Carta de Conjuntura**, número 52. 2021. p. 01. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210930_nota_33_visao_geral.pdf >. Acesso em: 20 jul. 2021.

IPEA. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do trabalho, 2021. p. 9-10.

JURASZEK, L; GUMBOWSKY, A. **Jovem Aprendiz no Cenário das Políticas Públicas de Emprego**. Editora Iniju, 2020. p. 379.

LACOMBE, F. **Recursos Humanos Princípios e Tendências**. 3. ed. São Paulo: Editora Saraiva Uni, 2020 p. 156.

LIMA, T. B.; COSTA, M, S. Trabalho informal: uma revisão sistemática da literatura brasileira na área de Administração entre 2004 e 2013. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 14, n. 2, p. 310-324, Abril-Junho, 2016. 15 página(s).

MACEDO, F. C; PORTO, L. R. **Evolução Regional do Mercado de trabalho no Brasil (2000-2018)**: Apontamentos para a política nacional de desenvolvimento regional (PNDR). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília, 2021. p. 26-71.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3 .ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARRAS, Jean P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 11. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MATTOSO, J. **Tecnologia e Emprego uma Relação Conflituosa**. São Paulo, 2000, v. 14, n. 3. p. 115-123.

NERI, M; CAMARGO, J. M; REIS, M. C. **Mercado de trabalho nos anos 90: Fatos estilizados e interpretações.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rio de Janeiro, 200. p. 8-9.

OLIVEIRA, M. F. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração.** Catalão, UFG, 2011. p. 22-40.

PDET - Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. **O que é CAGED?**.2020. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/o-que-e-caged>>. Acesso em: 30 jul. 2021.

_____. **Acesso Online às Bases de Dados.** 2008. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/portal-pdet/o-pdet/portifolio-de-produtos/bases-de-dados.htm>>. Acesso em: 30 jul. 2021.

PINHEIRO, A. P. Causas e Efeitos da Rotatividade de Pessoal/Turnover: Estudo de caso em uma microempresa do setor de educação. In: X Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT. **Anais.** 2013. São Paulo-SP.

RAIS, Relação Anual de Informações Sociais. **O que é RAIS?** 2016. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/o-que-e-rais>>. Acesso em: 16 de set 2021.

RODRIGUE, B. L.; DOS SANTOS, M. C.; LEMOS, O. L. (2012). Um estudo sobre a dinâmica do Mercado de Trabalho e do Mercado de Recursos Humanos na Expoconquista – Vitória da Conquista – BA. **Cadernos De Ciências Sociais Aplicadas**, n. 8, v.11. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/1963>. Acesso em: 29 de out 2021.

SANT'ANNA FILHO, R. Comentários sobre a permanência dos empregados nas organizações. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 19, n. 3, 1 jul. 1979. p. 71-77.

SANTOS, A. L. Evolução do mercado de trabalho: motivos para otimismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 21. Campinas, 2003. p. 206-208.

TRIGO, N. F. **Rotatividade no mercado de trabalho e incentivos do araboço institucional brasileiro.** Rio de Janeiro, PUC. 2018.

UNIPAR EAD, Universidade Paranaense Educação a Distância. **Trabalho Formal x Informal: Entende as Diferenças.** 2021. Disponível em <<https://blog.ead.unipar.br/2021/03/trabalho-formal-e-informal-entenda-as-diferencas/>> Acesso em: 29 de nov 2021.