

CRESCIMENTO DO DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO: QUAIS AS MOTIVAÇÕES¹

Paula Montagner²
Augusto Albuquerque³
Felipe Vella Pateo⁴

1 INTRODUÇÃO

A elevada rotatividade nos postos de trabalho formal tem sido uma realidade desde os anos de 2010, com números crescentes de pessoas que eram demitidas sem justa causa quando o número de desempregados estava em declínio.

No período pós-pandemia, caracterizado por elevada parcela da população em desemprego ou em situações de subutilização (por insuficiência de horas trabalhadas, desalento ou apenas aguardando uma oportunidade ocupacional), a rotatividade dos empregados com carteira assinada voltou a se elevar. Entre 2020 e 2023, o número de desligados aumentou de 15,8 milhões para 21,8 milhões.

Comparada à década anterior, chama atenção a diminuição da parcela dos desligados sem justa causa (de 56% para 45%), ainda que em valores numéricos esta situação continue a mostrar aumento (de 8,9 milhões para 10,2 milhões entre 2020 e 2023). Paralelamente, observa-se a elevação dos empregados com contrato a tempo determinado, de 2,4 milhões para 3,5 milhões de desligados, com sua parcela relativa oscilando de 15,3% para 16,1% – o que era esperado, considerada a reforma trabalhista (estes postos têm duração média de quatro meses). Ademais, há um forte aumento do número de pessoas que se demitem voluntariamente. Em 2020, este grupo, que representava 24% dos desligados, correspondia a 3,8 milhões de desligados, mas, em 2023, este número havia se ampliado para 7,4 milhões de empregados, alcançando 34% dos desligados.

Várias hipóteses foram lançadas para essa mudança de comportamento dos empregados e das empresas, uma vez que não estariam muito claras as motivações para a não retenção de talentos. Dentre os aspectos sempre enfatizados pela bibliografia da administração de pessoas (Kretschmann, 2012), verificam-se baixos salários (Boroni, Carvalho Neto e Mota-Santos, 2020), busca por novas oportunidades em mercados mais competitivos, busca de maior bem-estar e melhor qualidade de vida (Gerbelli e Pereira, 2023), e até a percepção de perda de mão de obra qualificada no país.

Como a maior parte dessas hipóteses eram calcadas em estudos qualitativos parciais ou ainda em estudos quantitativos associados aos clientes de empresas de intermediação setorial de empregados, o tema ganhou maior relevância e foi objeto de uma sondagem por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O principal objetivo deste artigo é mostrar os

1. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt79/pf3>

2. Subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego. E-mail: paula.montagner@trabalho.gov.br.

3. Consultor externo no Banco Interamericano de Desenvolvimento. E-mail: avsm94@gmail.com.

4. Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea). E-mail: felipe.pateo@ipea.gov.br.

resultados encontrados com a pesquisa realizada junto a desligados que se demitiram voluntariamente e que aceitaram responder à pesquisa realizada em junho de 2024.

O artigo busca chamar atenção para os resultados observados na pesquisa, que reforçam a percepção de que a remuneração dos empregados, em diferentes estágios, é um dos principais fatores explicativos para a ocorrência de movimentos voluntários de trabalhadores no mercado de trabalho. As informações metodológicas estão apresentadas no apêndice A.

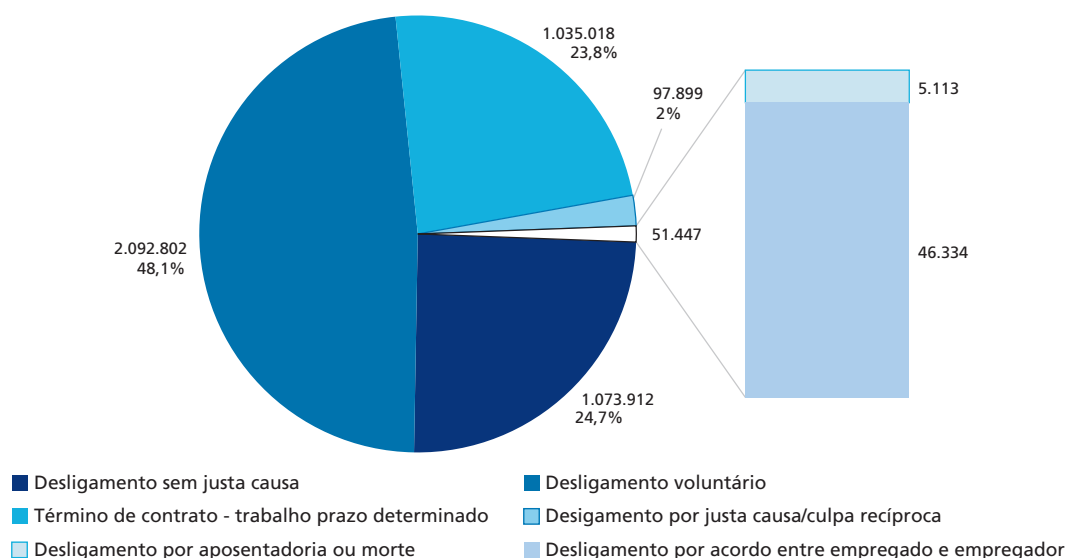
2 O CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO NO PERÍODO DA PESQUISA

O mercado de trabalho brasileiro recuperou postos de trabalho que haviam sido suprimidos durante a crise da covid-19. Os anos de 2023 e 2024 foram marcados por crescimento das atividades econômicas (mais de 3% do produto interno bruto – PIB), com ampliação do emprego com carteira assinada, em especial dos empregos sem previsão de fim do contrato e com jornada integral. Em 2023, a ampliação foi de 1,5 milhão de empregos, e o ano de 2024, em seus meses iniciais, dava indicações de continuidade desta trajetória, com as atividades industriais, de construção e logística entre as mais destacadas.

Por isso mesmo, a manutenção da rotatividade nos postos de trabalho não era inesperada, mas o que se verificou foi o expressivo aumento das demissões voluntárias. Entre novembro de 2023 e abril de 2024, registraram-se 4,35 milhões de desligamentos, 48% dos quais foram a pedido dos empregados, 24,7% decorreram de demissões sem justa causa e 23,8% deram-se pelo encerramento de contratos a prazo determinado. Os demais (150 mil pessoas) representam situações de morte, aposentadoria ou acordos entre empregados e empregadores (gráfico 1).

GRÁFICO 1

Distribuição dos desligamentos dos assalariados com carteira assinada por tipo de desligamento – Brasil (nov. 2023-abr. 2024)



Fonte: Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged)/MTE. Disponível em: <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/microdados/NOVO%20CAGED/>. Acesso em: 27 maio 2024.

Ao avaliar o tempo de reinserção dos desligados desse período, verificou-se que 71% dos desligados a pedido conseguiram reemprego em sessenta dias, percentual maior que a parcela de 55% daqueles que haviam sido desligados por término de contrato por tempo determinado e de 58% daqueles desligados por justa causa que não estavam habilitados para receber o seguro-desemprego. Destaque-se que essas porcentagens são superiores às observadas em anos anteriores.

Trata-se de um aquecimento do mercado de trabalho em um contexto em que muitos empregadores já começavam a sinalizar que haveria falta de mão de obra no mercado de trabalho. Esses resultados, no entanto, contrastavam com o fato de que os salários não tinham mostrado variação substantiva, com exceção do salário mínimo, que havia crescido acima da inflação com a incorporação do crescimento real da economia (6,97% no período 2023-2024).

Embora fosse claro que o momento pós-crise teria levado os empregados a aceitarem qualquer trabalho para poder ter rendimentos e pagar as dívidas realizadas no período sem trabalho, o que explicaria o posterior desejo de mudança de posto de trabalho e as intensidades da mudança tornaram importante conhecer melhor as motivações que levavam à troca voluntária de empregos.

Uma vez que, além do eSocial, a maior parte das demandas do seguro-desemprego também passou a ser digital por meio da carteira de trabalho digital, e verificando-se que este documento existia para a maioria dos desligados, tornou-se possível realizar uma pesquisa diretamente com os desligados voluntários de modo a conhecer suas motivações.

3 RESULTADO DA COLETA REALIZADA EM JULHO DE 2024

Com apoio das equipes da Dataprev e do Ministério do Trabalho, foi possível enviar convite de participação na pesquisa para 3,77 milhões pessoas que haviam sido desligadas a pedido, alcançando efetivamente 951 mil desses desligados (25,2% do universo), que em julho estavam com o aplicativo da carteira de trabalho digital (CTPS) instalado.⁵ Vale destacar que não foi realizada nenhuma ação de propaganda institucional da pesquisa, apenas o convite aos desligados voluntários para participarem na CTPS.

Entre os dias 10 e 21 de julho foram respondidos 70.963 questionários (apêndice A), dos quais 53.692 mil reconheceram o desligamento a pedido e responderam sobre os motivos dessa decisão. A comparação entre os respondentes da pesquisa e o universo dos desligados voluntários revelou grande similaridade para a maior parte dos quesitos, com algumas poucas variações, conforme a seguir descrito.

- 1) Por sexo: 53,4% de homens e 46,6% de mulheres; por raça e etnia – 40% brancos, 8% pretos, 39% pardos, 1% amarelos e 0,2% indígenas, com 12% de pessoas sem resposta para este quesito.

5. Para melhor desempenho de celulares mais básicos, programas que não são utilizados com frequência são desinstalados, liberando espaço de memória.

- 2) Por faixa etária: na amostra há menos jovens de 18 a 24 anos do que o universo (23% para 30%), similaridade nas faixas etárias de 24 a 29 anos (de 20% para 21% do universo) e de 40 a 49 anos (17% para 16% do universo), e sobrerrepresentação no grupo de 30 a 39 anos (33% para 27% do universo).
- 3) Por escolaridade: há sub-representação de desligados voluntários com escolaridade menor que o nível médio completo e sobrerrepresentação do *nível médio completo* – 68% para 63% do universo; no restante das faixas, há similaridade no nível superior incompleto (6% para 5% do universo) e no superior completo (13% para 12% do universo).
- 4) Por Unidade da Federação: há alguma sobrerrepresentação para os estados de São Paulo (36% dos que reconheceram desligamento a pedido em relação ao universo de 32,3%), Rio de Janeiro, Ceará, Pernambuco e Amazonas, e *sub-representação* para Santa Catarina, Paraná, Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, que mostravam intensa atividade econômica e elevado nível de ocupação.
- 5) 85% dos respondentes encontravam-se no novo emprego em empresas cujas atividades eram similares às observadas nos empregos anteriores.
- 6) O tempo médio de empresa dos respondentes que se desligaram voluntariamente do emprego, mesmo tendo contratos por tempo indeterminado, foi de doze meses. Quando consideramos o tempo médio dos não respondentes da pesquisa, verificamos que estes tinham tempo médio menor (7,9 meses).

Esses resultados, que revelam muita aderência da amostra de respondentes ao universo dos desligados voluntários do período, permite extrapolar os resultados da amostra para o conjunto desses desligamentos.

4 CARACTERÍSTICAS APONTADAS PELA PESQUISA E SITUAÇÃO DE ADMISSÃO EM NOVO VÍNCULO FORMAL

As respostas com maior frequência para o principal motivo do pedido de desligamento foram:

- 36,5% já tinham outro emprego em vista;
- 32,5% tinham como motivação o baixo salário;
- 24,7% indicaram que seu trabalho não era reconhecido;
- 24,5% tinham problemas éticos com a forma de trabalho da empresa;
- 23,0% apresentaram adoecimento mental pelo estresse do trabalho;
- 21,7% citaram dificuldade de mobilidade entre a casa e o trabalho;
- 18,6% indicaram estar buscando outro tipo de trabalho;
- 16,2% tinham problemas com a chefia imediata;
- 15,7% citaram a inexistência de flexibilidade da jornada;
- 9,1% mencionam necessidade de cuidar de criança ou outro membro da família;
- 71% indicaram que não tinham apoio familiar ou renda própria; e
- 76% estavam satisfeitos por terem feito o pedido de desligamento realizado, 14% não estavam satisfeitos, e 10% ainda não sabiam avaliar.

Vale destacar ainda a similaridade de resultados por diferentes situações.

Por sexo:

- *homens*: 40% tinham outro emprego em vista, 35% indicam baixo valor do salário, 25% mencionam falta de reconhecimento;
- *mulheres*: 33% tinham outro emprego em vista, 29% mencionam baixo valor do salário, 27% indicam problemas éticos com a forma de trabalho da empresa;
- para *mulheres*, há mais problemas com chefias imediatas (17%) e flexibilidade na jornada (17%) do que para homens;
- 31% dos homens e 24% das mulheres não indicaram ser afetados por fatores externos; mulheres citaram o adoecimento mental provocado pelo estresse do trabalho (29%) mais do que homens (18%);
- dificuldades de mobilidade afetam de forma similar mulheres (21%) e homens (22%); as mudanças de residência afetam mais homens (9%) do que as mulheres (7%); 20% dos homens e 17% das mulheres buscam trabalho diferentes; e
- como esperado, mulheres mencionam mais o cuidado com crianças e outros membros da família (13%) em comparação a homens (6%).

Para diferentes faixas etárias:

- para jovens de 25 a 29 anos e 18 a 24 anos, os resultados foram, respectivamente: ter outro emprego em vista (38% e 36%), baixo valor do salário (36% para as duas), trabalho não reconhecido (34% e 31%); entre os adultos de mais de 30 anos, pelo menos 35% indicaram ter outro emprego em vista;
- 28% dos jovens de 18 a 24 anos citaram problemas éticos com a forma de trabalho da empresa e 20%, falta de flexibilidade na jornada de trabalho;
- 18% dos jovens de 18 a 29 anos citam problemas com a chefia e inexistência de outros benefícios monetários;
- fatores externos ao trabalho foram desconsiderados por 31% dos adultos de 40 a 59 anos e 28% dos que tinham 30 a 39 anos; adoecimento mental pelo estresse do trabalho alcançou 26% dos jovens de 18 a 24 anos e 25% dos com 25 a 29 anos; e
- 25% dos jovens de 14 a 17 anos indicaram problema de mobilidade entre sua casa e o trabalho; 27% buscavam outro tipo de trabalho; 15% deles indicaram mudança de cidade de residência e 15%, ter deixado de trabalhar para estudar.

Os mais jovens citam mais problemas com a ética e a forma de trabalho da empresa, mas, com o passar dos anos, diminuem citações a este respeito, embora ainda persistam, como indicam as respostas dos adultos.

Por raça e etnia:

- ter outro emprego em vista (39% dos brancos e 36% dos pretos e pardos) e baixo valor do salário (33% para ambos os grupos), trabalho não reconhecido (25% brancos e 24% pretos e pardos) e problemas éticos com a forma de trabalho da empresa (24% para ambos os grupos). Esses quatro motivos também são os mais citados pelos que se identificaram como amarelos e indígenas;

- 30% de amarelos, 29% de brancos e 27% de pretos e pardos não são afetados por esses tipos de fatores. Adoecimento mental provocado pelo estresse do trabalho é citado por 27% dos indígenas, 23% de pretos, pardos e brancos;
- 25% dos amarelos, 22% de pretos e pardos e 21% de brancos citam dificuldades de mobilidade entre casa e trabalho; e
- 21% dos indígenas, 19% de pretos e pardos e 18% de brancos buscam outro tipo de trabalho.

Entre os aspectos novos confirmados pela pesquisa, o adoecimento mental por estresse de trabalho aparece com visibilidade muito maior do que as doenças físicas, mais citadas em décadas passadas. Os grupos que mais mencionam esse aspecto são os jovens, mulheres, indígenas, pretos e pardos, chamando a atenção para a necessidade de maior investigação sobre o tipo de estresse a que se sentem submetidos no trabalho, e não se sabe se em outros aspectos de suas vidas. Este é um tema importante e para o qual seria relevante expandir linhas de pesquisas mais detalhadas.

Os resultados da pesquisa também podem ser observados por regiões geográficas, conforme a seguir descrito.

- 1) No Sudeste (38%), Nordeste (37%) e Sul (36%), destaca-se a existência de outro emprego em vista. Já nas regiões Centro Oeste (37%) e Norte (34%), o motivo mais destacado é o baixo valor do salário.
- 2) O tema dos problemas éticos com a forma de trabalho da empresa e a falta de reconhecimento do trabalho é referido por cerca de um em cada quatro dos desligados a pedido em todas as regiões.
- 3) A falta de flexibilidade da jornada de trabalho e inexistência de outros benefícios monetários é indicado por 18% dos desligados voluntários que estão em estados do Sudeste, exceto em São Paulo, onde 17% mencionam problemas com as chefias imediatas.
- 4) 28% dos desligados a pedido que atuavam em empresas do Sudeste não mencionam fatores externos; 25% dos desligados do Nordeste e Sudeste, exceto São Paulo, indicaram adoecimento por estresse do trabalho.
- 5) 23% dos paulistas e 22% dos desligados voluntários na região Sul indicaram problemas de mobilidade entre casa e trabalho.
- 6) 19% dos desligados do Sudeste e Nordeste estavam buscando outro tipo de trabalho; e 11% dos desligados voluntários das regiões Centro-Oeste, Sul e Norte mencionam mudança de cidade.

Segundo atividades econômicas, os resultados foram conforme o explicado adiante.

- 1) Outro aspecto importante é que tipo de atividade econômica tem maior número de desligados a pedido, uma vez que parece haver maior aquecimento do mercado para aqueles que indicam ter outro emprego em vista e atuavam nos serviços de tecnologia de informação (59%), em organizações não governamentais (48%), serviços de engenharia e arquitetura (45%), atividades jurídicas, contábeis e de gestão (43%), educação (42%), serviços de vigilância (41%), fabricação de produtos de metal (40%) e obras de infraestrutura (40%).

- 2) Vale destacar ainda que a menção aos baixos salários foi indicada acima da média (33%) pelos desligados que trabalhavam em serviços técnicos de informação (44%); educação, fabricação de produtos técnicos e fabricação de produtos de metal (40% cada); comércio de veículos (38%); saúde, serviços de engenharia e arquitetura (37% cada); e armazéns e outras atividades de logística (36%).

Cruzando informações sobre quem tinha outro emprego em vista e qual eram os setores de atividade em que atuavam, o gráfico mostra que há muitas atividades em que a parcela que apontou ter outro emprego em vista supera o valor da média geral (32%).

Destacam-se, nesse sentido, os serviços de tecnologia da informação (58,5%), o que era esperado pelo aquecimento econômico e pelo crescente uso de informações digitais nas atividades econômicas. No entanto, há percentuais elevados também em atividades de engenharia e arquitetura, serviços jurídicos e contábeis, educação, serviços de vigilância, fabricação de produtos de metal e obras de infraestrutura – todas com pelo menos 40% dos seus desligados indicando ter outro emprego em vista (gráfico 2).

Esses mesmos setores estarão entre os mais citados para os desligados que disseram que sua motivação eram salários baixos (gráfico 3). Esse resultado reforça a percepção de que a negociação salarial para muitos desses empregados, sendo muito dispersa e individualizada, foi restritiva, e pode ter causado perdas de pessoal mais qualificado. Destaca-se, assim, a importância da implementação de políticas de retenção que poderiam contribuir para ampliar a produtividade das empresas.

GRÁFICO 2

Setor de atividade de desligados voluntários que indicaram como motivação estar com outro emprego em vista – Brasil (2024)

(Em %)

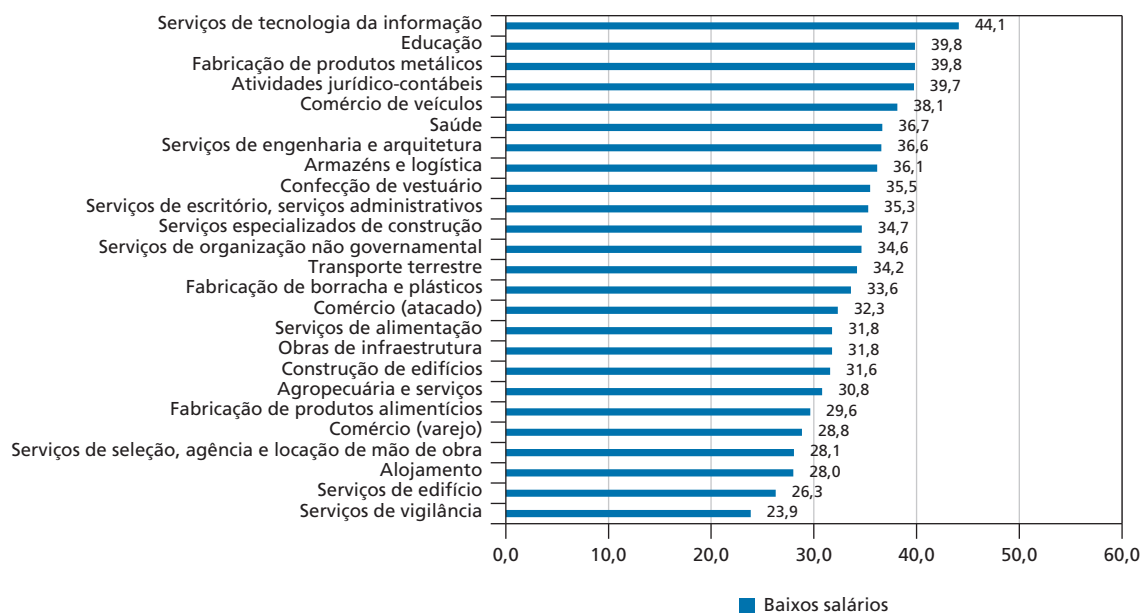


Elaboração dos autores.

GRÁFICO 3

Setor de atividade de desligados voluntários que indicaram como motivação salários baixos – Brasil (2024)

(Em %)



Elaboração dos autores.

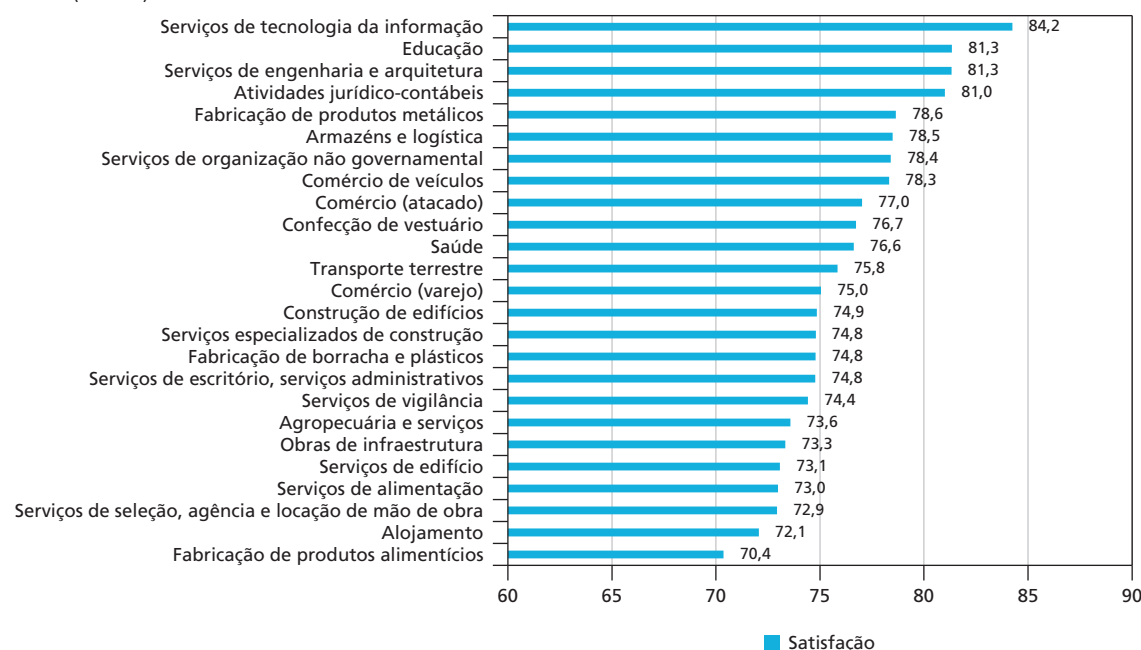
Frente à realidade descrita, cabe investigar se o desligamento voluntário foi percebido como uma estratégia correta pelo próprio trabalhador na busca pela valorização do seu trabalho. Os resultados estão apresentados adiante.

- 1) A satisfação por ter efetuado o desligamento voluntário aparece com maior frequência para os que atuavam nos serviços técnicos e de informação (84%), educação, arquitetura e engenharia, jurídicos e contábeis (81%), fabricação de produtos de metal (79%), armazéns e logística, organizações não governamentais e comércio de veículos (78%).
- 2) Dos que diziam estar satisfeitos, parcela significativa tinha emprego em vista. Segundo dados do Caged, até junho de 2024 quase dois terços deles (63%) tinham sido admitidos em vínculos celetistas e 37% não tiveram nova admissão verificada.
- 3) Outro aspecto interessante é que, dos que estavam admitidos, cerca de dois terços (63%) tinham salários de admissão mais elevados do que os salários de desligamento, e 37% tinham salários de admissão menores que os salários de desligamento.

GRÁFICO 4

Setor de atividade de desligados voluntários que indicaram elevada satisfação com ação de mudança – Brasil (2024)

(Em %)



Elaboração dos autores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sondagem realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego teve como motivação buscar entender os motivos para a ampliação expressiva do número de desligados a pedido ou voluntários verificada entre o final de 2023 e início de 2024.

Os resultados destacam aspectos esperados como a busca por salários maiores por parte dos empregados celetistas, com grande similaridade por sexo, raça e etnia, faixa etária e região. No entanto, chama a atenção a resistência das empresas em elevar os salários de seus empregados, mesmo entre aqueles que já tinham em média doze meses de casa.

Estes, que são a maior parte dos respondentes, buscaram novos empregos, e para quase dois terços (63%) foi possível encontrar novos empregos formais com grande rapidez (71% em sessenta dias), uma vez que a procura já estava realizada durante o emprego anterior.

Do total de reempregados, cerca de 40% obtiveram salários maiores do que em seus empregos anteriores, mas ainda assim a troca foi saudada como positiva e trazendo satisfação pela maior parte dos desligados voluntários (75%), que entendiam não estar recebendo reconhecimento adequado para seus esforços, ou enfrentavam problemas em relação à ética das ações solicitadas pela empresa, entre outros elementos relevantes, como o adoecimento

mental provocado pelo estresse e as longas distâncias diariamente percorridas, notadamente nas regiões metropolitanas do Sudeste e Nordeste.

Não fica claro se esta situação se repetirá nos próximos anos, mas fica a indicação da necessidade de continuidade de acompanhamento desses indicadores como fator importante para o entendimento e melhor atuação na dinâmica do mercado de trabalho, não apenas por gestores públicos, mas também trabalhadores, empresas e suas organizações associativas.

REFERÊNCIAS

BORONI, F.; CARVALHO NETO, A.; MOTA-SANTOS, C. Rotatividade voluntária: um estudo com trabalhadores pouco qualificados. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 21, p. 235-250, jan.-dez. 2020.

GERBELLI, L. G.; PEREIRA, R. Onda de demissões voluntárias está ligada à busca por bem-estar e qualidade de vida. **UOL**, 6 mar. 2023. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2023/03/06/demissoes-estao-ligadas-a-busca-por-bem-estar-e-qualidade-de-vida.htm>.

KRETSCHMANN, E. **Demissões voluntárias**: um modelo análise alternativo para retenção de pessoas. 2012. Monografia (Especialização) – Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/72824/000886155.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

APÊNDICE A

SONDAGEM SOBRE MOTIVAÇÃO DOS DESLIGAMENTOS A PEDIDO DE NOVEMBRO DE 2023 A ABRIL DE 2024

Objetivo da pesquisa: coletar informações sobre as motivações das pessoas que solicitam desligamento, buscando caracterizar a situação do universo de 3,77 milhões de desligamentos a pedido ocorridos entre novembro de 2023 e abril de 2024.

Método utilizado: solicitação de resposta voluntária a questionário eletrônico, desenvolvido e hospedado pela Dataprev.

Universo: todas as pessoas desligadas a pedido receberam, por meio dos aplicativos *digital mobile* e *web* da carteira de trabalho digital (CTPS), em seus equipamentos eletrônicos conectados à internet, solicitação para responder a questionário adicional. Cada *internet protocol* (IP) pode participar uma única vez da pesquisa.

Questões

- 1) Quais os motivos mais importantes que o levaram a pedir seu desligamento do emprego? As alternativas de resposta eram: já tinha outro emprego em vista; baixo valor do salário; não tinha outros benefícios monetários; não havia flexibilidade na jornada de trabalho; queria permanecer em teletrabalho; problemas com a chefia imediata; problemas éticos com a forma de trabalho da empresa; meu trabalho não era reconhecido.
- 2) Algum dos motivos abaixo também foram considerados? As alternativas de resposta eram: dificuldades de mobilidade entre casa e trabalho (distância, mais de uma condução); mudança de cidade; estou buscando outro tipo de trabalho; não havia possibilidade de continuar (estágio, aprendizagem, contrato intermitente ou a tempo determinado); estou abrindo um negócio próprio; necessidade de cuidar de uma criança ou outra pessoa da família; adoecimento físico provocado pelo trabalho; adoecimento mental provocado pelo estresse do trabalho; deixei de trabalhar para estudar; marido/companheiro não queria que trabalhasse; quero investir na minha autorrealização.
- 3) Tem apoio familiar ou de renda própria para não trabalhar ou para mudar de trabalho? Alternativas de resposta: sim ou não.
- 4) Você está satisfeito com a decisão de pedir o desligamento? Foi uma decisão acertada? Alternativas de resposta: sim, não, não sabe avaliar.

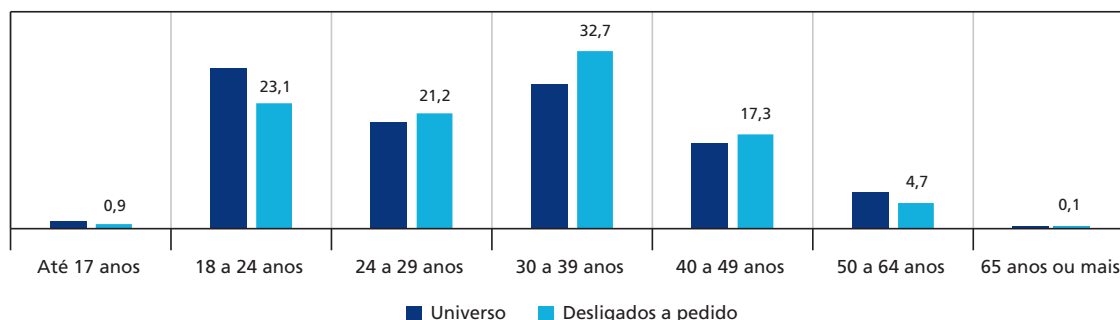
Período de coleta: 10 a 21 de julho de 2024.

- 1) Convite enviado para 3,77 milhões de aparelhos celulares com aplicativos ativos; mensagem de convite alcançou 951 mil dispositivos instalados na CTPS.
- 2) Número de questionários respondidos: 70.963, dos quais 53.692 reconheceram o desligamento a pedido.

Características da amostra

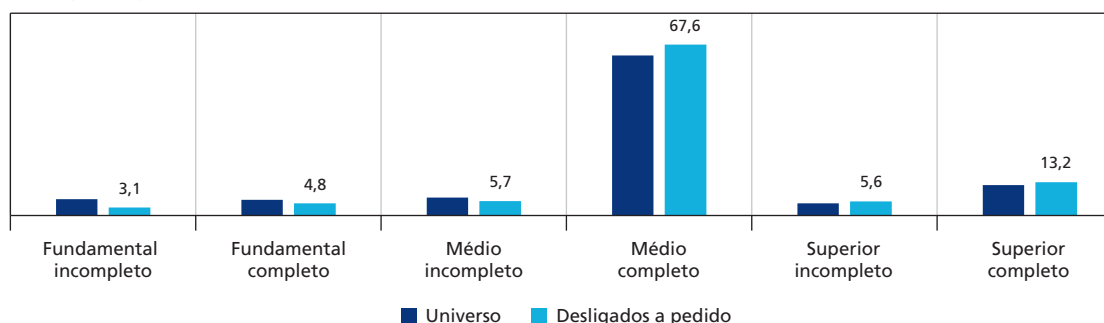
A amostra de respondentes é similar ao universo nos quesitos sexo e raça etnia. Por faixa etária, na amostra há menos jovens de 18 a 24 anos do que o universo, mas nas faixas etárias com 24 a 29 anos, 30 a 39 anos e de 40 a 49 anos há sobre-representação. E por escolaridade há sub-representação de desligados a pedido com menor escolaridade que o nível médio completo e sobre-representação do nível médio completo.

GRÁFICO A.1

Distribuição do universo de desligados a pedido e dos respondentes por faixa etária
(Em %)

Elaboração dos autores.

GRÁFICO A.2

Distribuição do universo de desligados a pedido e dos respondentes por nível de escolaridade
(Em %)

Elaboração dos autores.

A maior parte dos respondentes e do universo estão concentrados em 25 atividades no emprego anterior do qual se desligaram; e as diferenças de participação do universo e da amostra de respondentes são relativamente baixas – a mais elevada é de 1,5% para os serviços administrativos e de escritório, e a mais negativa é para a agricultura (-2%).

TABELA A.1
Diferença relativa entre a participação do número de desligados voluntários da amostra e do universo
(Em %)

Divisão pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 2.0	Diferença de participação	Maior/Menor
Serviços de escritório, de apoio administrativo e outros serviços prestados às empresas	1,42	Maior
Seleção, agenciamento e locação de mão de obra	1,29	Maior
Comércio varejista	0,89	Maior
Serviços para edifícios e atividades paisagísticas	0,34	Maior
Atividades de vigilância, segurança e investigação	0,32	Maior
Comércio por atacado, exceto veículos automotores e motocicletas	0,29	Maior
Transporte terrestre	0,29	Maior
Armazenamento e atividades auxiliares dos transportes	0,24	Maior
Fabricação de produtos alimentícios	-0,41	Menor
Comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas	-0,47	Menor
Educação	-0,55	Menor
Construção de edifícios	-0,60	Menor
Agricultura, pecuária e serviços relacionados	-1,95	Menor

Fonte: Novo Caged/MTE. Disponível em: <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/microdados/NOVO%20CAGED/>. Acesso em: 27 maio 2024.
Obs.: Sondagem de motivações de desligamento voluntário.

