

Análise dos fatores associados à demissão de funcionários em  
empresas privadas do Nordeste.

FERNANDO HUMBERTO DE ALMEIDA MORAES NETO \*  
*Univeridade Federal da Bahia - UFBA*

EDLEIDE DE BRITO  
*Univerisade Federal da Bahia - UFBA*

**Resumo**

Este trabalho apresenta uma análise dos fatores que influenciam a demissão de trabalhadores em empresas privadas na região Nordeste do Brasil, utilizando dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2015 e aplicando modelos de Análise de Sobrevivência. O estudo destaca a importância de entender os fatores de risco que aumentam a probabilidade de demissão, visando oferecer insights que possam guiar políticas públicas e estratégias empresariais na retenção de empregados.

O objetivo do estudo é identificar os principais fatores associados ao risco de demissão, com foco em empresas não públicas no Nordeste. Para isso, a metodologia de Análise de Sobrevivência foi escolhida devido à sua capacidade de avaliar o tempo até a ocorrência de um evento de interesse, neste caso, a demissão. Foram utilizados os modelos Exponencial, Weibull, log-normal e o modelo gama generalizado. A comparação entre eles foi realizada utilizando o Critério de Informação de Akaike (AIC) (Akaike, 1974), que seleciona o modelo mais adequado ao minimizar o erro de ajuste.

Os dados da RAIS foram submetidos a um processo de filtragem para eliminar inconsistências, como idade e tempo de emprego zero, além de agrupar categorias com baixa frequência. A população estudada abrangeu aproximadamente 12,6 milhões de trabalhadores, por isso foi aplicada uma amostragem estratificada para garantir uma representação proporcional dos nove estados da região. Esta abordagem permitiu uma análise robusta dos fatores de risco em um conjunto de dados substancial.

**Principais Resultados e Discussão** Os resultados indicam que a maioria dos trabalhadores nas empresas privadas do Nordeste são homens (64,7%), de raça/cor parda (70%) e têm idade entre 18 e 39 anos. Eles tendem a trabalhar nas capitais e regiões metropolitanas, com jornada semanal de 41 a 44 horas e salário médio de até três salários

---

\*e-mail: fernando.humberto@ufba.br

mínimos. O tempo médio de permanência no emprego é de 34,5 meses, e a principal causa de desligamento é a demissão sem justa causa por iniciativa do empregador, representando 68% dos casos.

Ao avaliar as curvas de sobrevivência, verificou-se que a demissão ocorre mais rapidamente para trabalhadores mais jovens (18 a 24 anos), com menor escolaridade (analfabetos ou com ensino fundamental incompleto) e salário de até três salários mínimos. Esse grupo apresentou uma maior vulnerabilidade à demissão, especialmente quando comparado com trabalhadores de maior escolaridade e renda. A análise de covariáveis mostrou que o sexo, a raça/cor e o nível de remuneração também afetam o tempo de permanência.

A análise comparativa entre os modelos revelou que o modelo gama generalizado foi o que melhor ajustou aos dados, apresentando o menor AIC. Este modelo também permitiu uma análise mais detalhada ao incluir as covariáveis sexo, raça/cor, idade e faixa salarial. O uso de gráficos de resíduos (Worm Plot) corroborou a adequação do modelo, indicando um bom ajuste das categorias analisadas.

Este estudo traz uma contribuição relevante ao identificar os principais fatores associados à demissão de empregados em empresas privadas no Nordeste brasileiro, com destaque para a importância das características demográficas e do perfil salarial na retenção de trabalhadores. A compreensão dessas dinâmicas é fundamental para que empregadores e formuladores de políticas possam adotar medidas preventivas e corretivas que aumentem a estabilidade do emprego na região. A análise indica que políticas voltadas para a capacitação e progressão salarial poderiam beneficiar especialmente os trabalhadores mais vulneráveis.

Para estudos futuros, sugere-se a aplicação de modelos mais complexos e estratificações por estado, com a finalidade de atualizar as conclusões com dados mais recentes e avaliar o impacto de mudanças econômicas no perfil de demissão.

## Referências

- [1] Akaike, Hirotugu. "A new look at the statistical model identification." *IEEE transactions on automatic control* 19.6 (1974): 716-723. artigo publicado.

**Tipo de Apresentação:** Comunicação Oral