



Daniel Duque
Pesquisador do FGV IBRE



Mercado de trabalho

Onde estão os trabalhadores faltantes?

Ao longo de 2025, o mercado de trabalho brasileiro viveu um paradoxo que virou rotina no noticiário: ao mesmo tempo em que o país registrava níveis historicamente altos de ocupação, empresas relatavam dificuldade crescente em preencher vagas abertas. Essa sensação de “escassez” não é necessariamente um fenômeno de uma causa só: ela pode ser o resultado de vários mecanismos atuando ao mesmo tempo, alguns conjunturais e outros profundamente estruturais.

Foi a partir desse pano de fundo que organizei uma agenda de pesquisa em 2025 para investigar os “suspeitos” mais citados no debate público: transferências de renda (em especial o Bolsa Família), rotatividade, economia de aplicativos e demografia. Além de ser necessário assumir de partida um único mecanismo, é preciso ainda notar que, quando a economia se aproxima do pleno emprego, “falta de trabalhador” pode significar coisas muito diferentes, falta de gente, falta de gente com o perfil certo, ou simplesmente muita gente trocando

de posto num curto intervalo. Esses pontos todos foram estudados e são resumidos a seguir.

O primeiro suspeito, quase sempre tratado como explicação dominante no debate, é o Bolsa Família. A hipótese é conhecida: ao elevar a renda garantida, o programa poderia reduzir a urgência de aceitar um emprego imediatamente, sobretudo formal.

Os meus resultados apontam que existe, sim, um efeito identificável sobre decisões de oferta de trabalho, mas a leitura correta é mais cuidadosa: há impacto, porém ele é heterogêneo, concentrado em alguns grupos. Além disso, esse efeito não explica sozinho a percepção de escassez em 2025, talvez nem como principal componente, com a exceção de quedas pontuais de participação observadas em 2022 e 2023.

Para chegar a esse tipo de conclusão, o desenho empírico explorou um quase-experimento associado à expansão de elegibilidade: usei a PNAD Contínua reconstituindo um painel 2022/2023 ao emparelhar a 1ª entrevista de 2022 com a 5ª entrevista de

2023, reidentificando indivíduos por chaves de domicílio e características demográficas, e comparei grupos muito próximos em renda formal *per capita* (um “tratado” logo abaixo do corte e um controle logo acima), estimando diferenças-em-diferenças com efeitos fixos individuais e controles para outros choques.

O padrão que emerge é consistente: efeitos negativos sobre participação, ocupação e formalidade existem, mas são mais fortes para homens, maiores entre jovens e mais pronunciados no Norte e Nordeste. Ao mesmo tempo, aparecem efeitos colaterais potencialmente desejáveis, como aumento de matrícula escolar em grupos jovens, sugerindo que parte do mecanismo pode envolver escolhas intertemporais e não apenas desestímulo puro. Vale notar, ainda, que poucos beneficiários do Bolsa Família algum dia estiveram empregados na indústria.

Por outro lado, se há um fator que ajuda a explicar por que a escassez parece particularmente forte nesse setor, junto ao comércio, esse seria a demografia. O Brasil vem há décadas reduzindo fecundidade e, nos últimos anos, começou a sentir algo qualitativamente novo: o contingente absoluto de jovens em idade ativa está encolhendo. Isso importa porque o comércio é historicamente uma porta de entrada para adolescentes e jovens adultos. Quando esse grupo diminui, o setor perde justamente a sua “base natural” de recrutamento. Já a indústria concentra emprego em regiões com transição demográfica mais

avanzada (notadamente Sudeste e Sul), onde o esvaziamento relativo dos grupos jovens tende a ser mais rápido e persistente.

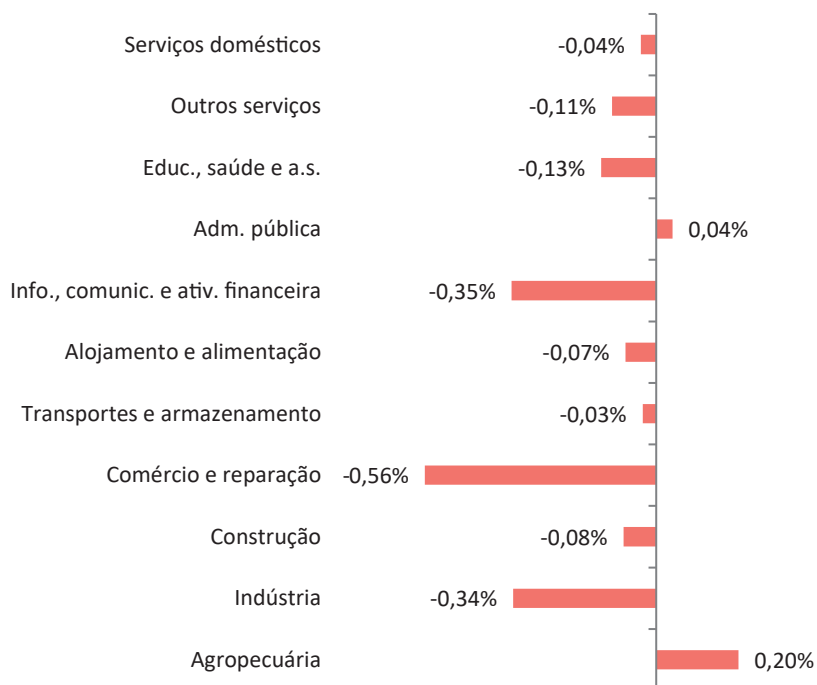
Para quantificar quanto desse movimento poderia ser atribuído “apenas” à demografia, usei a PNAD Contínua padronizando por sazonalidade (2º trimestre) e construí uma simulação do tipo *shift-share*. Ou seja, fixando em 2012 as propensões de emprego por estado $\times$ setor $\times$ idade $\times$ sexo, apliquei as participações demográficas observadas nos anos seguintes para prever como o emprego mudaria se nada além da composição etária/sexo estivesse mudando. Os resultados podem ser vistos no gráfico 1.

Como se vê, a demografia empurra, de forma importante, uma redu-

ção potencial de oferta justamente nos setores e regiões onde a escassez é mais reportada (comércio e indústria), reforçando a ideia de que a história não pode ser contada só por políticas de curto prazo. A transição demográfica cria um tipo de escassez nacional e duradoura, pois, mesmo que políticas públicas ou ciclos econômicos mudem, o tamanho dos coortes jovens não volta por decreto. Fato é que, se quisermos reverter no longo prazo tal tendência, devemos começar a discutir políticas pró-natalidade, que o mundo desenvolvido já tem feito há décadas.

Outro suspeito frequentemente ignorado é a rotatividade. Mesmo com emprego alto, a percepção de escassez cresce quando muita gente troca de posto em pouco tempo: para

Gráfico 1: Diferença do percentual de empregos sobre população em idade para trabalhar explicada por demografia dos estados entre 2012 e 2025



Fonte: PNADC (IBGE). Elaboração própria.

o empregador, isso se traduz em custo de seleção, treinamento, adaptação, e em vagas que parecem permanentemente abertas.

Usando a dimensão em painel curto da PNAD Contínua (acompanhando pessoas ao longo de trimestres), documentei que a taxa de troca de ocupação/emprego subiu com força no pós-pandemia, com movimentos relevantes entre 2022 e 2024. Um aspecto especialmente importante para entender indústria (e ocupações mais complexas) é que, mais recentemente, a rotatividade passou a atingir relativamente mais trabalhadores de maior escolaridade, o que agrava o custo de reposição e aumenta o tempo de preenchimento.

Na prática, isso significa: parte do que aparece como “falta de trabalhador” pode ser “excesso de *churn*”. E, quando o desemprego cai (menos gente disponível “na fila”), o custo da rotatividade fica ainda mais visível.

O Brasil aparece trabalhando menos horas do que seu nível de desenvolvimento e sua demografia sugeririam, tanto para homens quanto para mulheres

Isso explica por que, em um período de mercado de trabalho aquecido, se veja um aumento dos gastos públicos com seguro-desemprego.

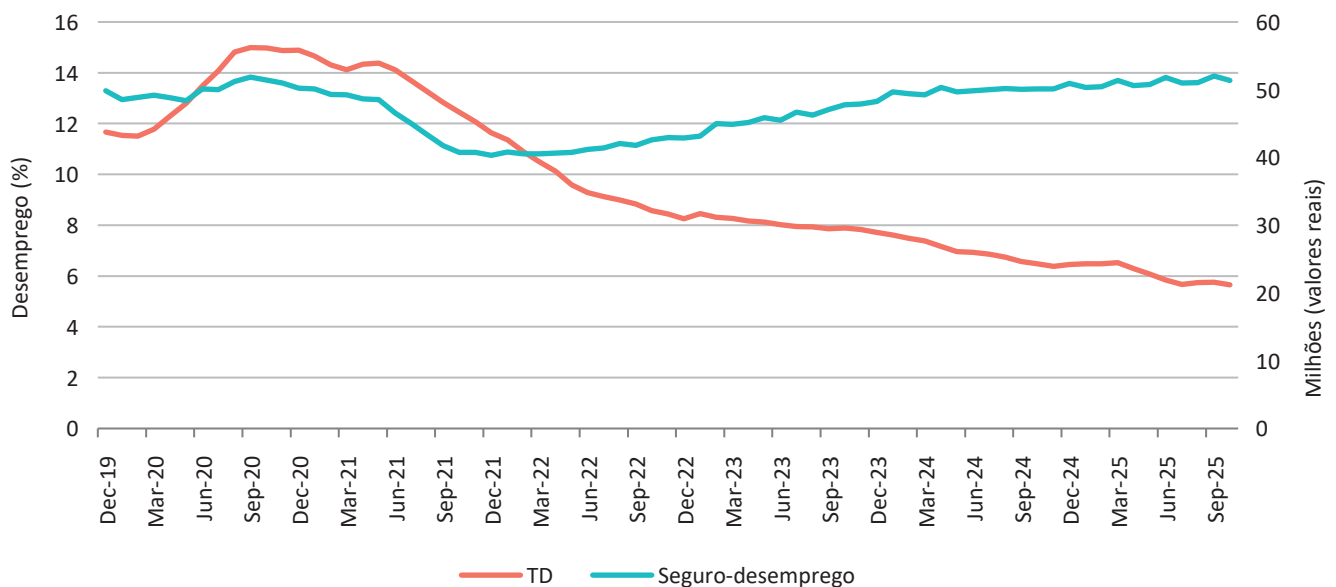
Finalmente, a narrativa popular diz que a *gig economy* (aplicativos) também roubou trabalhadores do mercado formal. Um estudo feito por

mim sugere que essa conclusão pode ser consideravelmente equivocada.

Em primeiro lugar, o fenômeno é grande o suficiente para importar, mas não tão grande a ponto de, sozinho, explicar um mercado inteiro: as PNADs suplementares indicam algo como 1,44 milhão de trabalhadores por aplicativos em 2022 e 1,79 milhão em 2024, correspondendo a cerca de 1,8% dos ocupados, com forte concentração entre homens jovens e em capitais/RMs.

Um segundo ponto, e mais decisivo, é que quando exploro variação temporal e de exposição (quem tem maior “propensão” a estar em *apps*, dado perfil e localização), os resultados apontam para pouca evidência de efeito negativo agregado sobre emprego e renda. Pelo contrário: no após a pandemia, aparecem efeitos positivos para os grupos mais expostos, com ganho diferencial de ocupação e aumento de rendimentos.

Gráfico 2: Taxa de desemprego e seguro-desemprego



Fontes: PNADC (IBGE) e governo federal. Elaboração própria.

Para identificar efeitos, eu combinei essas PNADs suplementares (2022-4 e 2024-3) com a PNAD trimestral regular (2012-2024) e construí um desenho que explora exposição diferencial: estimei em 2022-4 a probabilidade de trabalhar por *app* em função de características individuais e localização, usei essa probabilidade predita para classificar grupos “mais expostos” *vs.* “menos expostos” ao longo do tempo, e então apliquei diferenças-em-diferenças/*event-study* com efeitos fixos e controle de choques regionais.

O padrão empírico encontrado aponta que no período pós-2020 aparecem efeitos positivos de ocupação e rendimentos para os grupos mais expostos, especialmente em áreas de maior conectividade, além de indícios de menor volatilidade

de renda para esses grupos. Portanto, a *gig economy* parece operar como margem de ajuste em contextos urbanos conectados, absorvendo transições e oferecendo um canal de inserção adicional. As plataformas parecem funcionar como um amortecedor de curto prazo para choque e transição.

Por fim, um estudo meu que ainda está para ser publicado abre um ângulo complementar: talvez a escassez percebida não seja só quantas pessoas estão trabalhando, mas também quantas horas.

Em um painel internacional de 1990 a 2024 recentemente disponibilizado por Gethin e Saez (2025), modelo horas semanais (total e por sexo) como função de produtividade (PIB por trabalhador) e composição demográfica (participações

por idade, proporção de crianças), com efeitos fixos de país e de ano. Nessa comparação, o Brasil aparece trabalhando menos horas do que seu nível de desenvolvimento e sua demografia sugeririam, tanto para homens quanto para mulheres, com um desvio mais pronunciado entre mulheres.

Esse achado não é um juízo normativo, mas um dado importante para interpretar debates sobre jornada, produtividade e bem-estar: ele sugere que parte da falta do sistema pode estar vindo de horas agregadas relativamente menores, e que mudanças institucionais e tecnológicas precisam ser lidas junto com o comportamento de oferta de trabalho no nível intensivo (horas), não só no extensivo (participar ou não participar). ■

Gráfico 3: Resultados de alta exposição a aplicativos sobre diversos indicadores econômicos

