

HÁ VAGAS

Escassez de mão de obra em segmentos da economia vai além do ciclo econômico, refletindo desafios estruturais

Solange Monteiro, do Rio de Janeiro

No início de abril, um grupo selecionado entre os 93 milhões de cadastrados no CadÚnico do governo federal recebeu uma ligação informando sobre ofertas de emprego no setor da construção em sua cidade de residência. “Foi um primeiro lote de 820 vagas, em diferentes regiões do país, que usamos como um piloto”, conta Ricardo Michelin, vice-presidente de Relações Trabalhistas da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (Cbic).



A iniciativa é fruto de um convênio da Cbic com o Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), e faz parte de uma lista de iniciativas do setor para enfrentar um desafio que vem se agravando nos últimos anos: a escassez de mão de obra, identificada em todos os níveis de ocupação, mas principalmente naqueles ligados à produção. “Ainda não conseguimos prever uma meta de sucesso, mas entendemos que, com essa iniciativa, estamos aproximando necessidades: a do governo, de emancipar os beneficiários de programas sociais, e a da construção, que tem vagas formais a preencher”, diz Michelin.

A construção não é o único setor que tem sofrido esse problema, relativamente comum em tempos de economia aquecida e taxa de desemprego baixa. No final de 2024, um quesito especial das Sondagens do FGV IBRE indicou que a maior parte das empresas no país tinha dificuldades em contratar ou reter colaboradores, sendo que os percentuais mais altos foram nos setores da construção e do varejo ampliado. Rodolpho Tobler, economista do IBRE, destaca que, a contar pelo perfil médio dos trabalhadores de ambos os setores, mesmo as menções aos problemas em encontrar mão de obra qualificada, acima dos 70% em ambos os casos, não necessariamente se referem a superqualificações. “Mais bem, pode se relacionar a algum tipo de treinamento”, diz. Levantamento do IBRE sobre o trabalhador da construção brasileira, com dados de 2023, apontou que o perfil médio tem ensino fundamental incompleto. No caso do varejo, por sua vez, Fabio Bentes, economista da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) ilustra que em torno da quarta parte das vagas em diversos comércios varejistas é ocupada em admissões por primeiro emprego, refletindo uma população jovem, muitos em ocupações de baixa qualificação. Dentro desse grupo estão atividades como a de operador de caixa de supermercados, que figura entre as que mais sofrem com a falta de candidatos a vagas, afirma Bentes. O termômetro de escassez indicado pelo economista é o de reajuste nominal do salário médio de admissão superando o aumento verificado no mercado formal de trabalho – de 5,9% em 2024 –, a despeito do aumento na ocupação. No varejo de alimentos e bebidas, essa condição também foi identificada entre vendedores, atendentes e repositores, por exemplo

Para esse segmento, Bentes afirma que antes da crise sanitária os períodos de crescimento provocavam problemas mais frequentes de escassez de mão de obra, particularmente no segmento mais qualificado. “Após a pandemia, diante da mudança nos hábitos de consumo e dos investimentos mais intensos em novas tecnologias pela maior parte das empresas – como a substituição dos tradicionais caixas pelo autoatendimento –, a escassez atingiu tendência decrescente, especialmente em setores com mão de obra menos qualificada”, afirmou Bentes.

Na construção, entretanto, o diagnóstico dos empresários é de que esse descasamento entre oferta e demanda, que começou a ser observado no final de 2023, tende a persistir mesmo com uma redução do ritmo de crescimento do PIB do setor, que foi de 4,3% em 2024 de acordo ao IBGE, e este ano deve fechar em 2,8%, conforme projeção do Boletim Macro do FGV IBRE. “Hoje temos em torno de 3 milhões de trabalhadores formais; somando o mercado informal, esse número supera os 7 milhões, o que aponta a um pico de utilização de mão de obra”, diz Michelon, destacando que a atividade dessas empresas também obedece a seu próprio ciclo, desde a contratação de cada projeto. O executivo afirma, entretanto, que uma tendência de envelhecimento da população, aliada a uma redução da atratividade dessa atividade para os jovens, estimulada por questões estruturais, tende a estender esse problema para além do ciclo econômico.

Ana Castelo, coordenadora de Projetos da Construção do FGV IBRE, destaca que tal diagnóstico não é exclusivo do Brasil. Estudo realizado pela consultoria McKinsey com projeções até 2032 aponta a preocupações semelhantes nos Estados Unidos. O relatório mostra uma combinação de fatores negativos para o setor. Por exemplo, a projeção de aumento significativo na relação entre pessoas em idade de se aposentar e aquelas em idade ativa; taxas de participação (que soma pessoas empregadas e procurando emprego) e ocupação da população jovem (entre 16-24 anos) abaixo do nível pré-pandemia; e pesquisas que apontam que tanto a Geração Z (18-24 anos) quanto os jovens *millennials* (25-44 anos) priorizam a flexibilidade laboral, algo pouco compatível com a estrutura de trabalho da construção. A projeção da McKinsey é de que até 2032 a demanda por atividades consideradas essenciais – que abarcam desde atividades

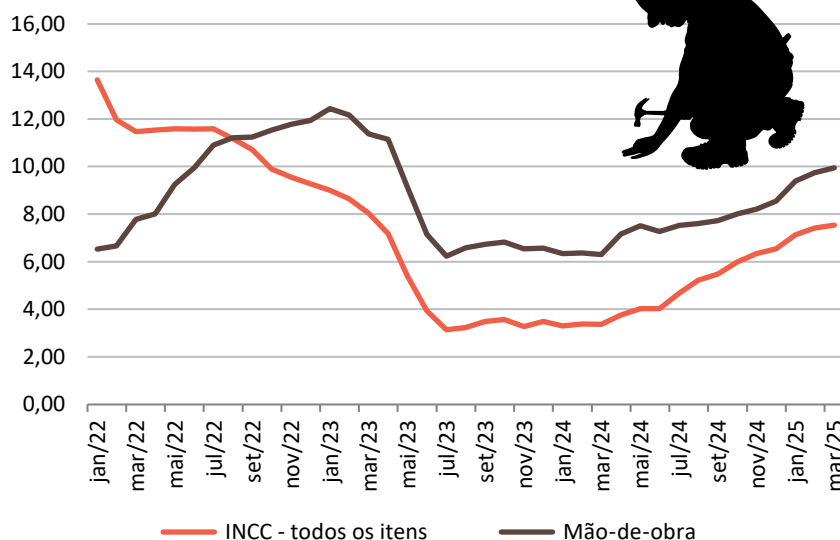
da construção como as de canteiro de obras, carpinteiros, vidraceiros, soldadores, mas que também incluem outras do setor das energias renováveis, como técnicos para instalação e manutenção de pás eólicas e painéis fotovoltaicos – será 20 vezes superior ao saldo de contratação nesses setores em 2022.

“No Brasil, as assinalações de empresários quanto à falta de mão de obra qualificada como fator limitativo de seus negócios, medida na Sonda-gem da Construção do FGV IBRE, registrou seu ponto máximo no início dos anos 2010 (em maio de 2011, com 48,6%), enquanto no período recente o nível mais alto foi o registrado em março deste ano, com 38,6%”, descreve. “Naquele momento, entretanto, ainda estávamos vivendo o auge do bônus demográfico, com uma população em idade ativa mais jovem, com alto potencial de inserção no mercado e de ser qualificada”, diz Castelo.

Michelon afirma que agora o cenário, de fato, é outro. “Observamos, por exemplo, que mesmo com um mercado aquecido, a informalidade não cede muito, refletindo muitas vezes a opção do trabalhador por ‘bicos’ que o permitam somar renda de diferentes atividades”, diz. Janaína Feijó, pesquisadora do FGV IBRE, destaca que na última década a informalidade no setor da construção permaneceu acima dos 64% – com pico de 70,5% no segundo trimestre de 2021. “No quarto trimestre de 2024, essa taxa fechou em 66% de acordo à PNAD-C, enquanto no agregado da economia a média foi de 38%”, compara.

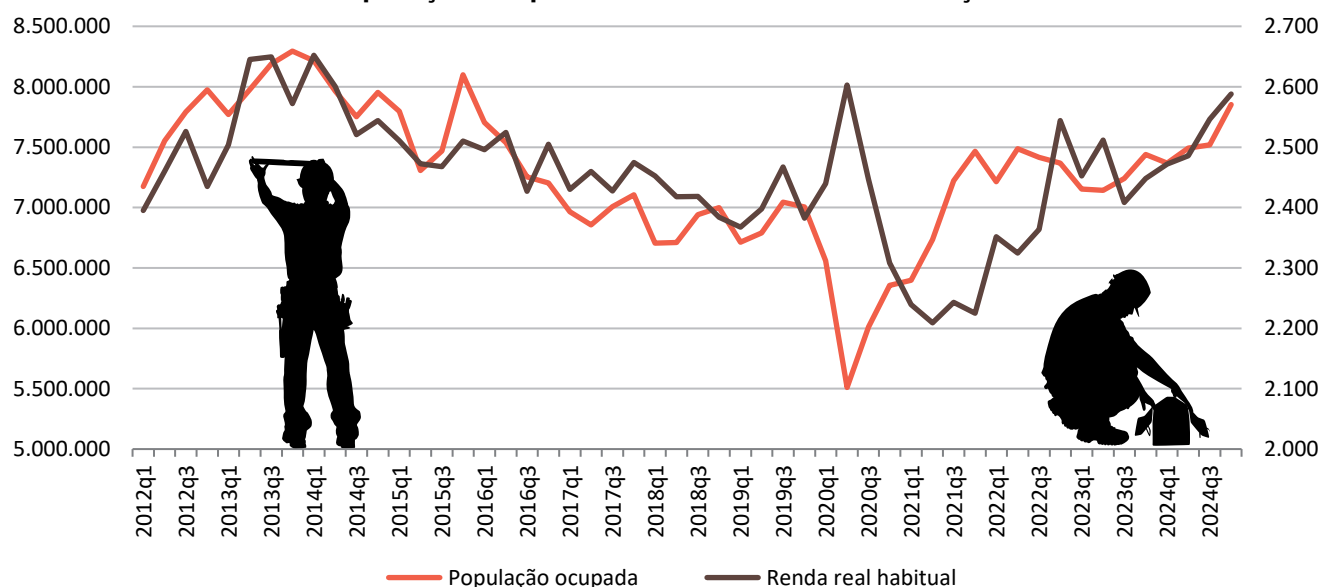
“Hoje vemos muitas pessoas que preferem o imediatismo, atividades

“Inflação” da mão de obra na construção é reflexo da dificuldade em contratar



Fonte: FGV IBRE.

População ocupada e rendimentos na construção



Fonte: PNAD. Elaboração: FGV IBRE.

com maior risco, a um posto de carteira assinada com os benefícios que isso traz”, afirma Yorki Stefan, presidente do Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo (Sinduscon-SP), citando o exemplo dos motoristas de aplicativo (*leia mais na pág. 49*). Castelo, do FGV IBRE, resalta que o aumento da ocupação sem carteira assinada no final de 2024 (de 1,7%) também converge com um aumento do chamado mercado formiguinha, das pequenas obras. “O aumento das vendas de materiais de construção no varejo mostrou isso em 2024 e continua mostrando neste início de ano”, afirma, apontando que a concorrência por melhores rendimentos acontece também dentro do setor.

Fatores estruturais

Stefan defende que um elemento importante na atual equação é a influência do Bolsa Família. “O aumento do valor desde o fim do auxílio emer-

gencial colaborou para desencorajar os trabalhadores a se formalizar, temendo a perda do benefício”, diz, afirmando apoio a um projeto de lei (PL 564/25) que prevê uma redução gradual do benefício, de 20%, por cinco anos, para os beneficiários que conquistem um emprego formal, o que reduziria a insegurança quanto à perda do benefício. Hoje, o programa prevê que se o salário do emprego formal resultar em uma renda familiar *per capita* acima de R\$ 218, o benefício é estendido por 24 meses, a 50% do valor recebido anteriormente à admissão.

No segundo semestre de 2024, Daniel Duque, pesquisador do FGV IBRE, publicou artigo ([link: https://go.fgv.br/s0hLpSS0hI4](https://go.fgv.br/s0hLpSS0hI4)) no qual aponta que a expansão do valor do Bolsa Família tem tido impactos “significativos e contínuos no mercado de trabalho, com efeitos especialmente marcantes entre os segmentos mais vulneráveis da população”, citando jovens, mulheres e trabalhadores de baixa qualificação,

entre os quais se observa uma maior queda na taxa de participação. O economista considera, entretanto, que a melhor forma de mitigar esse efeito é recalibrando o benefício, reduzindo o montante básico e ampliando a fatia variável. “Tal como era até 2019, o efeito do programa sobre a oferta de trabalho era praticamente inexistente”, diz. “Da forma como está, significou um aumento grande de renda para famílias pequenas”, completa, lembrando do incentivo ao registro de famílias unipessoais. “Se o aumento do benefício se concentrar na parte variável, além do adicional para crianças e adolescentes, pode-se manter o benefício total para aquelas famílias cujo desenho – por exemplo, uma mãe com quatro crianças – já não permitia a entrada no mercado de trabalho formal.”

Em outro artigo, publicado em março ([link: https://go.fgv.br/2nt2fl9RGgc](https://go.fgv.br/2nt2fl9RGgc)), Duque aborda outras características que podem estar relacionadas à atual escassez de mão de

obra. Ele mostra que, tal como identificado nos Estados Unidos, a taxa de participação de jovens no Brasil ainda não voltou ao nível pré-pandemia, com um *gap* maior do que no agregado dos trabalhadores. No final de 2024, a taxa de participação para o total da economia fechou 1 ponto percentual menor do que no final de 2019, com 62,6%). Entre jovens do sexo masculino e ensino fundamental, por sua vez, essa taxa, que já era baixa em 2019 (37,7%), fechou o ano passado 7 pontos percentuais menor, com 30,7%.

Além disso, Duque observa um aumento na taxa de rotatividade, em especial entre trabalhadores com 10 anos de escolaridade. Ele reconhece que a disposição de abrir mão de um posto em busca de alternativas mais atraentes tende a aumentar quando a economia vai bem, mas observa que no Brasil alguns fatores estruturais dão um empurrãozinho extra: o modelo de seguro-desemprego, e uma baixa ênfase observada nas empresas em treinamento e retenção. No caso do seguro-desemprego, Duque recorda que o diagnóstico de um sistema benevolente em excesso no suporte ao empregado celetista que é demitido já estava dado no debate que levou às mudanças de regra em 2015, mas a reforma aprovada na época não foi tão ambiciosa quanto necessário. “Apesar de se ter implantado algumas travas, o seguro-desemprego, somado à liberação do FGTS, ainda acaba gerando uma transferência relativamente alta”, diz, defendendo que o ideal seria ter um só colchão amortizador em caso de perda da renda do trabalho formal. “Seria possível até integrar nesse desenho o Bolsa Família, colaborando para

Demanda anual nos Estados Unidos para ocupações na construção consideradas essenciais pode ser 20 vezes maior do que o crescimento de novas vagas entre 2022-2032

Criação de empregos por ano em categorias essenciais,* número de empregos (fluxo médio anual, 2022-2032)



*Identificadas com base em três critérios: migração frequente a outros trabalhos; requerer treinamento intensivo; ser essencial à infraestrutura pública e privada, projetos de energia limpa e manufatura avançada. Fonte: MCKinsey.

Alta de salários médios de admissão no varejo de alimentos acima da média também sinaliza escassez de mão de obra

(ocupações com maior participação)

	Variação % dez/24 - dez/23	Participação % na força de trabalho do setor
Operador de caixa	6,85	17,57
Repositor de mercadorias	6,61	10,29
Atendente de lojas e mercados	6,89	10,29
Vendedor de comércio varejista	13,7	687,00%
Açougueiro	7,17	6,82
Mercado formal de trabalho	5,9	68,94

Fonte: CNC.

a focalização do suporte conforme a configuração de cada grupo, e preferencialmente uma ajuda que não seja transferida a cada mês”, diz, indicando que dessa forma se induz o beneficiário a planejar seus gastos no tempo.

Arregaçar as mangas

Enquanto as questões estruturais são colocadas à mesa, as iniciativas para impedir que a escassez de mão de obra atrase projetos se multiplicam. No Sinduscon-SP, um dos focos tem sido mudar a dinâmica da qualificação, incentivando as empresas a ofertá-la não só para seus funcionários, mas para atrair novos empregados. Uma das parcerias já firmadas é com o Instituto Mulher em Construção,

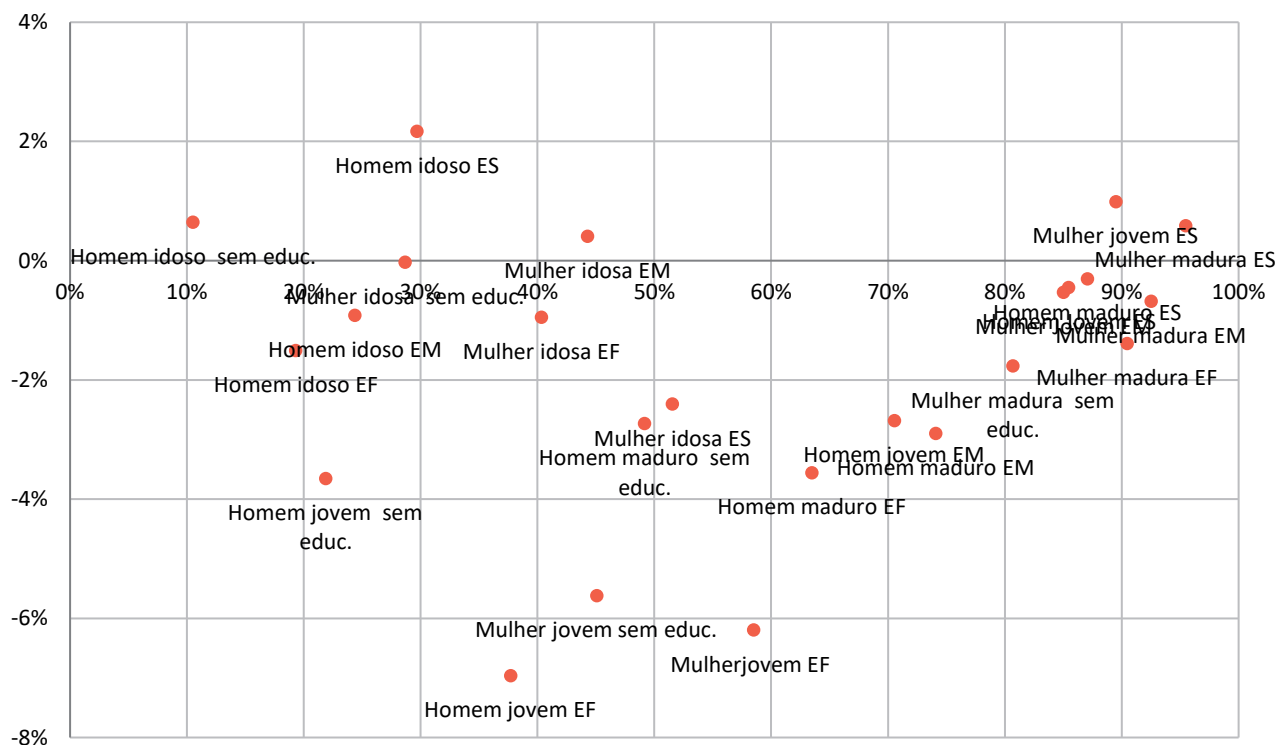
que capacita mulheres periféricas para exercer funções como azulejistas, pintoras e eletricistas. “Atualmente, o percentual de mulheres na construção é baixo (11%). Nossa estimativa é de que poderia chegar a 25%”, afirma Stefan. “Garantir uma remuneração para essas mulheres é algo importante, levando em conta que muitas se encontram em vulnerabilidade.”

Na Cbic, Michelin afirma que as ações se dividem em três eixos. O primeiro é o da atração e capacitação de novos quadros. “Outro eixo é justamente o da comunicação, para apresentar o valor que a profissão na construção civil tem e os planos de carreira possíveis dentro do setor”, enumera. O terceiro é o incentivo à industrialização, lembrando que nes-

se campo ainda há grande margem para ampliação – operações com baixo nível de industrialização se torna mais intensivo em mão de obra, sofrendo mais com a escassez. Pesquisa do FGV IBRE do quarto trimestre de 2024 realizada com empresários do setor mostra que 64% declaram usar processos industrializados, sendo o nível mais alto no segmento residencial. “Entre os que sinalizaram essa adoção, 58,4% dizem que o fazem em no máximo 50% de suas obras. Outro dado destacado é que os processos de industrialização mais citados são *kits* elétricos (82%) e estruturas pré-fabricadas de concreto (70,5%)”, cita Castelo, corroborando que há um amplo campo para se avançar, colaborando para a produtividade do setor.

Taxa de participação de diferentes grupos demográficos

4º trimestre



Fonte: PNADC (IBGE). PNAD-C: FGV IBRE.

Fabio Bentes, da CNC, destaca por sua vez que o desafio do varejo está concentrado na capacitação. “Olhando hoje as profissões que representam em torno de 70% do total do varejo, há sinais de escassez em 40% delas. Desde a pandemia, entretanto, essa atividade tem sofrido importantes mudanças”, reforça.

“Levando em conta que, das 300 maiores atividades econômicas do país, os hipermercados – para citar um exemplo – estão em 13º lugar entre as em que o primeiro emprego tem peso relevante, isso significa que, quando a economia desaquecer e as pessoas voltarem a buscar uma oportunidade nessa área, encontrarão uma

oferta menor de vagas, demandantes de mais qualificação”, destaca.

“O governo diz que o serviço é o último refúgio do emprego garantido quando a economia está crescendo. Há algumas atividades, como de cabeleireiro, que podem mudar pouco. Mas há outras que têm mudado e ainda mudarão significativamente daqui para frente. É a qualificação que permitirá a migração dessas profissões ameaçadas pela tecnologia para outras profissões”, reforça Bentes, citando três indutores para esse movimento: o trabalhador, o empregador e o governo. “O desafio que fica para a sociedade é esse: como promover a qualificação de forma eficiente, o mais rapidamente possível, para que essas pessoas que perderão vagas com o avanço das novas tecnologias não fiquem pelo caminho, sob pena de pressionarem cada vez mais o orçamento público para amparo social”, conclui.

Preocupação em contratar é dominante

Segmentos	Atualmente, a empresa vem encontrando dificuldade em contratar ou reter colaboradores?	
	Sim	Não
Indústria	60,2	39,8
Serviços	58,1	41,9
Varejo ampliado	57,9	42,1
Construção	60,4	39,6
Empresarial	58,7	41,3

Entre as que responderam sim

Qual estratégia sua empresa vem adotando para superar as dificuldades de contratação/manutenção da mão de obra?

	Indústria	Serviços	Varejo ampliado	Construção	Empresarial
A empresa não tem estratégia definida	23,6	22,8	23,0	19,0	22,8
Investir em capacitação interna	56,2	41,8	39,1	43,1	44,6
Oferecer mais benefícios	33,9	28,8	36,6	28,1	32,1
Realocar colaboradores da empresa	22,9	17,2	21,4	27,1	20,4
Mudar processos para reduzir dependência de mão de obra	22,4	16,4	19,2	19,3	18,8
Aumentar salários	11,9	14,1	14,8	18,1	14,0
Terceirizar o recrutamento	10,9	9,3	12,6	8,6	10,5
Outros	5,6	7,4	7,1	11,2	7,1
Postergar contratações	3,7	5,5	7,3	4,2	5,5
Oferecer vagas em regime 100% home office ou híbrido	8,6	5,0	2,3	2,2	4,9

Fonte: FGV IBRE; dezembro de 2024..



Dilemas da flexibilidade

Em tempos de economia (ainda) aquecida e trabalhadores que valorizam maior flexibilidade de horário, o trabalho de motoristas e entregadores de plataformas digitais, que ganhou projeção durante a pandemia, demonstrou se consolidar como alternativa de renda, seja complementar ou única. É o que apontam os dados preliminares da segunda edição de um estudo do instituto de pesquisa Cebap patrocinado pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), realizado a partir de dados administrativos das quatro maiores empresas de mobilidade por plataforma do país e o resultado de pesquisas qualitativas com motoristas e entregadores.

O estudo – cuja divulgação completa está prevista para entre final de abril e início de maio – demonstra que, entre a primeira pesquisa, realizada em 2022, e o ano passado, o número de motoristas por aplicativo no Brasil aumentou 35%, e o de entregadores, 18%, ambos somando

2,1 milhões de pessoas. Em 2024, a maioria eram homens com ensino médio completo e idade média de 41 anos para motoristas e 31 para entregadores. Em torno de 38% dos motoristas tinham renda familiar de três a cinco salários mínimos, e 30% de até três salários mínimos. No caso dos entregadores, 48% tinham renda familiar de até três salários mínimos, e 34% entre três e cinco salários.

“Nas entrevistas, percebemos que muitas dessas pessoas estão em busca de melhores remunerações e, dependendo do trabalho que tiveram anteriormente, essa atividade se configura uma solução, em especial para os motoristas”, diz Victor Callil, coordenador do Núcleo de Desenvolvimento do Cebap. Callil afirma que que esses trabalhadores podem conseguir uma remuneração um pouco acima da média do salário observado na população ocupada na PNAD com perfil correlato, mas ressalta que se trata de uma conta que pode variar muito.

O levantamento de 2024 indica uma remuneração bruta média por hora de R\$ 31 para entregadores – o que significa um aumento real médio de 5% em relação a 2022 – e uma média de 39 horas de viagem mensais, o que não inclui o tempo de espera entre corridas. Em um mês, a remuneração média seria então de R\$ 1.209. No caso dos motoristas, esses números são de, respectivamente, R\$ 47 (registrando o mesmo aumento de 5% frente a 2022) e 85 horas, que levaria a um ganho de R\$ 3.995. A realidade de cada trabalhador, entretanto, é heterogênea, diz Callil. “Além de serem valores que não levam em conta o custo de manutenção dos carros, motos e bicicletas, também é preciso considerar que, a depender da localidade, a demanda e os valores cobrados por esse serviço também podem oscilar muito. Neste estudo recente, conseguimos fazer recortes regionais, mas consideramos que é no âmbito das cidades que se dá a maior

Perfil de motoristas e entregadores de plataformas em 2024

Idade (média)

34 anos entregadores

41 anos motoristas

Sexo: masculino

98% dos entregadores

94% dos motoristas

Escolaridade: médio completo

63% entregadores

66% motoristas



Fonte: Cebap, registros administrativos ponderados pelo Survey.

variação de retorno para os trabalhadores”, afirma. Cidades grandes podem garantir uma demanda mais aquecida, mas também mais custos de manutenção e custo de vida mais alto, pondera.

“O fato é que, apesar da vantagem de poder gerir seu tempo com mais flexibilidade, caso esse trabalhador

não tenha outras fontes de renda, precisará dedicar muitas horas a esse serviço para garantir sua sobrevivência”, destaca Callil. De acordo ao estudo, no ano passado 58% dos motoristas e 54% dos entregadores tinham nesse serviço por aplicativo sua única fonte de renda. A maioria – seja entre os

que tinham outra atividade, quanto os que só trabalhavam nas plataformas digitais de transporte – não estava buscando outro emprego.

Tanto entre motoristas quanto entre entregadores, mais de 60% afirmaram o desejo de continuar trabalhando por aplicativo. Considerando ainda que esse contingente de trabalhadores era maior em 2024 do que em 2022 – quando supostamente a demanda por determinados serviços de transporte ainda era maior, em função das limitações impostas pela crise sanitária, pode-se considerar que essa atividade tem se consolidado como concorrente em relação a outras ocupações com salário menos atrativo e menos flexíveis em termos de carga horária, limitando o tempo para atividades que incrementem a renda. Callil ressalta, entretanto, que a tendência é de que haja uma maior regulamentação dessa atividade, visando à garantia de condições básicas de trabalho, equilibrando-as com a desejada flexibilidade. A mobilização organizada no final de março pelos entregadores, o “Breque Nacional dos Apps”, é ilustrativa dessa demanda. “Em muitos casos, a opção por essa atividade se dá também pela rapidez no pagamento, buscada por aqueles que precisam de recursos cumprir com as necessidades de curto prazo”, complementa o pesquisador. “Ao mesmo tempo, quando perguntamos sobre o que esses trabalhadores mais gostam nos aplicativos, a remuneração fica em segundo lugar, sendo a flexibilidade o principal benefício percebido”, ressalta, lembrando que a valorização do tempo nas relações de trabalho é um elemento emergente da pandemia, que também pauta outras discussões do mercado laboral, como a manutenção do trabalho remoto e híbrido no pós-pandemia. (S.M.)

Trabalho com plataformas é o único?

(% das respostas no momento da pesquisa)

	2022	2024	
É sua única atividade remunerada	52	54	Entregadores
Exerce junto a outros trabalhos	48	46	
	2022	2024	
É sua única atividade remunerada	63	58	Motoristas
Exerce junto a outros trabalhos	37	42	

Está procurando trabalho?

(% respostas)

	2022	2024	
Sim, para substituir o trabalho com plataformas	11	11	Entregadores
Sim, mas pretendo continuar trabalhando com as plataformas	23	22	
Não	66	67	
	2022	2024	
Sim, para substituir o trabalho com plataformas	17	18	Motoristas
Sim, mas pretendo continuar trabalhando com as plataformas	24	19	
Não	59	63	

Fonte: Cebrap, Survey, 2022 e 2024.

Em 2024, a remuneração média desses trabalhadores foi de:

Motoristas: R\$ 47

Entregadores: R\$ 31,33



E a média de horas corridas por mês:

Motoristas: 85

Entregadores: 39

Fonte: Cebrap.