

Quem são os desalentados no Brasil?

Flávio Ataliba Barreto

João Mário Santos de França

Thiago de Araújo Freitas

Vitor Hugo Miro

TRABALHO

Desalento no mercado de trabalho brasileiro mostra queda desde 2021 (associada à recuperação econômica); porém desigual, com fortes assimetrias regionais e sociais, o que indica um movimento cíclico e a necessidade de políticas públicas focalizadas.

Resumo

O desalento no mercado de trabalho brasileiro, definido como a decisão de não buscar por emprego apesar de ter idade para trabalhar, recuou de forma significativa desde 2021, acompanhando a melhora do mercado de trabalho pós-pandemia. Contudo, essa redução ocorreu de maneira desigual. Persistem fortes assimetrias regionais, com níveis mais elevados no Nordeste, além de recortes marcantes por raça, gênero, idade e escolaridade. Pretos e pardos, mulheres, trabalhadores de baixa escolaridade e pessoas em idades mais avançadas permanecem sobrerepresentados entre os desalentados. Os resultados indicam que a queda recente do desalento é predominantemente cíclica e reforçam a necessidade de políticas públicas focalizadas para uma redução mais duradoura e inclusiva.

I. Introdução

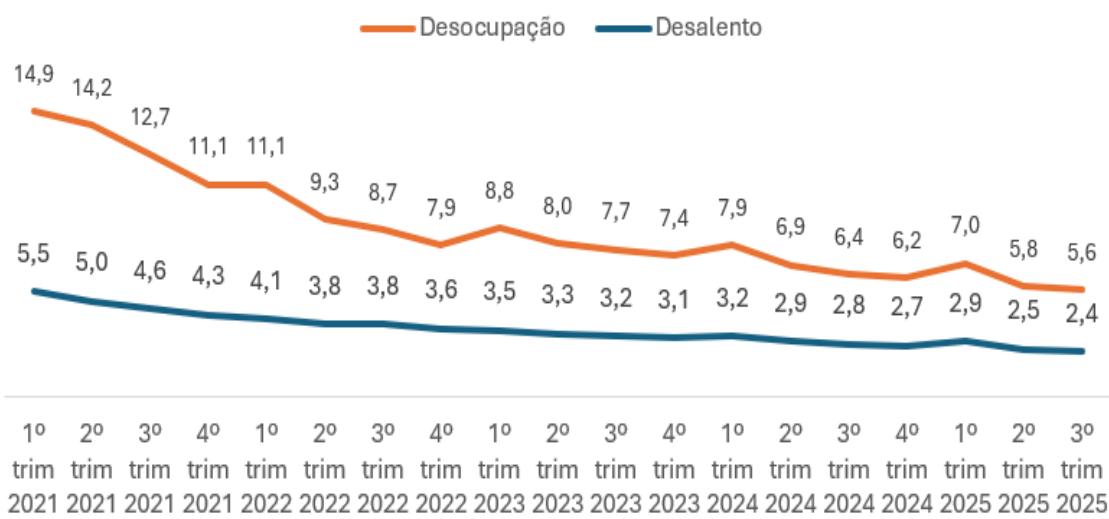
O desalento no mercado de trabalho refere-se à situação de pessoas em idade ativa que gostariam de trabalhar e estariam disponíveis para uma ocupação, compondo a força de trabalho potencial da economia, mas que optaram por não procurar emprego por acreditarem que não encontrariam uma oportunidade adequada. Essa desistência pode estar

associada a diferentes fatores, como a percepção de inexistência de vagas na localidade, a falta de experiência ou de qualificação compatível com as exigências do mercado, a discriminação etária ou racial, ou ainda a repetição de tentativas frustradas de inserção, elementos amplamente discutidos na literatura sobre *discouraged workers* (Blanchard e Diamond, 1994; OECD, 2022). Do ponto de vista estatístico, os desalentados integram a chamada força de trabalho potencial, mas não são classificados como desempregados, uma vez que não realizaram busca ativa por trabalho no período de referência, conforme a metodologia adotada pelo IBGE e alinhada às recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) agência das Nações Unidas.

Mais do que um conceito técnico, o desalento expressa uma dimensão subjetiva e social do mercado de trabalho: a erosão das expectativas. Diferentemente do desemprego aberto, que pressupõe procura ativa e expectativa de inserção, o desalento marca o momento em que o indivíduo deixa de acreditar que o esforço de buscar uma vaga produzirá resultados. Trata-se, portanto, de um fenômeno particularmente sensível não apenas ao nível de atividade econômica, mas também à qualidade do crescimento, à capacidade de geração de empregos e à percepção de acessibilidade das oportunidades disponíveis, como ressaltam estudos internacionais sobre participação e subutilização da força de trabalho (Daly, Hobijn e Şahin, 2012).

O Gráfico 1 ilustra de forma clara a evolução recente desse indicador no Brasil. Após atingir patamares elevados no contexto da pandemia, a taxa de desalento apresenta trajetória de queda praticamente contínua a partir de 2021, recuando de níveis próximos a 5,5% no início daquele ano para cerca de 2,4% no terceiro trimestre de 2025. Esse movimento acompanha a melhora expressiva do mercado de trabalho no período recente, marcada pela redução do desemprego e pela expansão da ocupação. A leitura agregada sugere, portanto, uma recuperação relevante da confiança dos trabalhadores na possibilidade de inserção laboral, em linha com a evidência de que ciclos de crescimento tendem a reduzir o desalento médio (OECD, 2022).

Gráfico 1: Evolução das taxas de desocupação e desalento no Brasil



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da PNAD Contínua

No entanto, a queda do desalento em termos médios não elimina a necessidade de uma análise mais cuidadosa. A experiência internacional e a própria história recente do mercado de trabalho brasileiro indicam que movimentos agregados podem ocultar dinâmicas bastante distintas entre grupos populacionais. Em contextos de retomada econômica, é comum que parte da força de trabalho volte a buscar emprego mais rapidamente, enquanto outros segmentos permanecem à margem, seja por barreiras estruturais, seja por trajetórias laborais mais frágeis acumuladas ao longo do tempo, um padrão recorrente na literatura sobre desigualdades no mercado de trabalho (ILO, 2023).

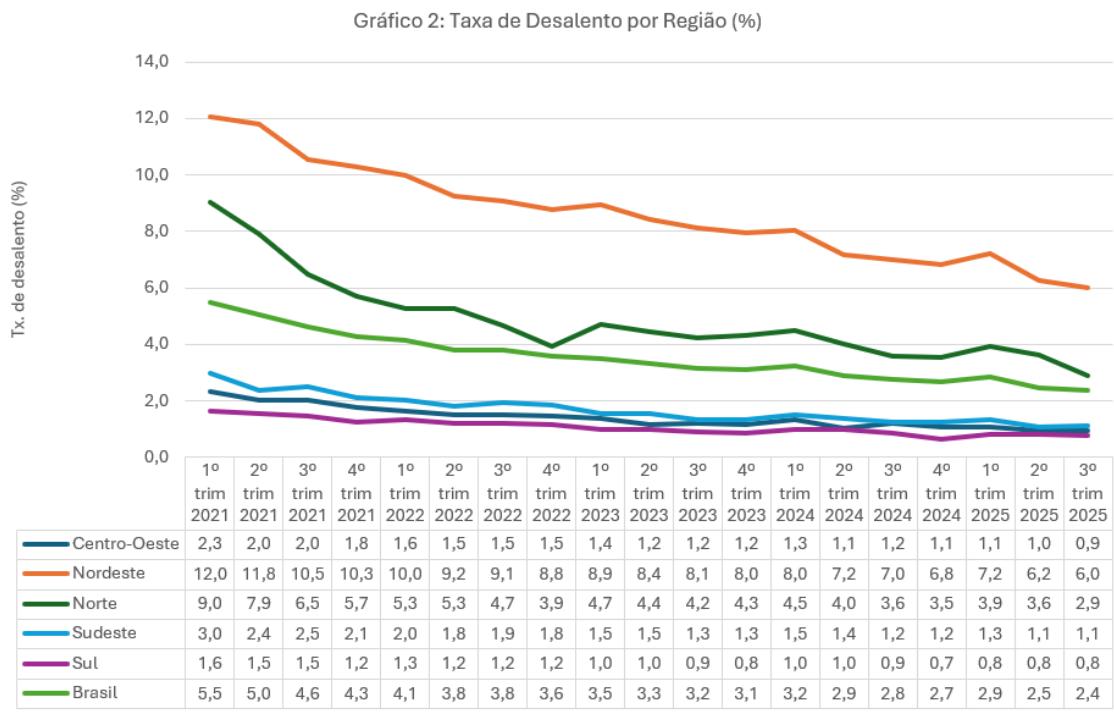
No caso brasileiro, discutir o desalento continua sendo particularmente relevante em razão das profundas desigualdades sociais, regionais e educacionais que moldam o funcionamento do mercado de trabalho. O acesso ao emprego de qualidade não é distribuído de forma homogênea, e grupos historicamente mais vulneráveis tendem a enfrentar maior exposição ao desemprego recorrente, à informalidade e, consequentemente, ao desalento. Ignorar essa dimensão implica superestimar o grau de inclusão proporcionado pela recuperação econômica recente e subestimar o contingente de pessoas que seguem afastadas da busca por trabalho, ainda que disponíveis para uma ocupação.

Além disso, o desalento possui implicações econômicas e sociais relevantes. Do ponto de vista macroeconômico, ele representa subutilização da força de trabalho e perda de potencial produtivo, tema central nos debates sobre *slack* no mercado de trabalho e crescimento de longo prazo. No plano social, associa-se a maior insegurança, redução de renda, fragilização de vínculos sociais e aumento do risco de exclusão persistente do mercado de trabalho. Por essas razões, o desalento funciona como um indicador complementar fundamental para avaliar a saúde do mercado de trabalho para além das taxas tradicionais de desemprego.

Esse contexto motiva a análise desenvolvida no presente artigo, que examina o fenômeno do desalento no Brasil com base em evidências da PNAD Contínua, considerando sua evolução no período recente, do auge da pandemia em 2021 até a fase de normalização mais consistente do mercado de trabalho observada nos anos subsequentes. Busca-se caracterizar o perfil do desalento e suas principais dimensões. A análise está organizada considerando dimensões demográficas e a dimensão regional, contemplando as seguintes características: gênero, cor ou raça, faixa etária, nível de escolaridade e região de residência. Em cada seção, discute-se como esses fatores moldam a propensão ao desalento e quais mecanismos ajudam a explicar as diferenças observadas entre grupos. Por fim, o artigo finaliza com análise sobre implicações para políticas públicas, destacando caminhos possíveis para reduzir o desalento de forma mais duradoura, inclusiva e consistente com os desafios estruturais do mercado de trabalho brasileiro.

II. Desalento por regiões

A evolução recente do desalento no Brasil revela que a melhora observada no indicador agregado esconde fortes assimetrias regionais. A análise por grandes regiões, apresentada no Gráfico 2, mostra que, embora o desalento tenha recuado em todo o país desde 2021, os níveis e a velocidade dessa redução diferem de forma significativa entre as regiões, refletindo desigualdades estruturais no dinamismo econômico e na capacidade de absorção da força de trabalho, um padrão amplamente documentado na literatura sobre disparidades regionais e mercados de trabalho (OECD, 2020; ILO, 2023).



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da PNAD Contínua

O Nordeste se destaca, ao longo de todo o período analisado, como a região com as maiores taxas de desalento. No início de 2021, a taxa regional superava 12%, mais do que o dobro da média nacional. Apesar da trajetória consistente de queda ao longo dos trimestres seguintes, o desalento nordestino permanece elevado mesmo em 2025, situando-se em 6% no 3º trimestre. Essa persistência indica que, embora a retomada econômica tenha reduzido o desalento, ela não foi suficiente para eliminar as fragilidades históricas do mercado de trabalho regional, marcado por menor diversificação produtiva, elevada informalidade e menor geração de empregos formais, características recorrentes nas análises sobre desenvolvimento regional no Brasil (IBGE, 2024; Schymura 2023).

A região Norte apresenta padrão semelhante, ainda que apresentando taxas inferiores as observadas no Nordeste. Em 2021, as taxas de desalento na região Norte apresentavam níveis elevados, próximos a 9%, embora tenham recuado gradualmente nos anos seguintes, permanecendo acima da média nacional durante todo o intervalo analisado. Mesmo com oscilações pontuais, o comportamento do Norte reforça a ideia de que regiões com menor densidade econômica e maiores dificuldades de integração produtiva tendem a apresentar

desalento estruturalmente mais alto, como apontado por estudos sobre heterogeneidade regional e mercados de trabalho pouco integrados.

Em contraste, as regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste exibem taxas de desalento significativamente mais baixas desde o início da série considerada. No Sudeste, a taxa parte de cerca de 3% em 2021 e converge para valores próximos a 1% em 2025, refletindo maior capacidade de geração de empregos e recuperação mais rápida do mercado de trabalho. O Sul apresenta os menores níveis de desalento ao longo de todo o período, com taxas inferiores a 2% desde 2021 e queda adicional nos anos seguintes, enquanto o Centro-Oeste mantém trajetória semelhante, também em patamares reduzidos. Esse desempenho reflete a dinâmica dos mercados de trabalho regionais, que influencia diretamente a percepção dos indivíduos sobre as chances de inserção. Mercados mais diversificados e densos tendem a sustentar expectativas mais favoráveis de reemprego, reduzindo o risco de desistência da busca por trabalho.

Essas diferenças regionais são fundamentais para compreender a dinâmica do desalento no Brasil. Em regiões como Norte e Nordeste, a combinação entre menor dinamismo econômico, maior informalidade e fragilidades estruturais do mercado de trabalho amplia a probabilidade de desistência da busca por emprego, sobretudo entre grupos mais vulneráveis. Já nas regiões mais desenvolvidas, a maior diversidade de atividades econômicas, a presença de mercados de trabalho mais densos e a oferta relativamente mais ampla de oportunidades tendem a atenuar a propensão ao desalento, mesmo em contextos adversos, um resultado novamente alinhado à literatura internacional sobre mercados de trabalho regionais e resiliência econômica (ILO, 2023).

Outro aspecto relevante é que, embora todas as regiões apresentem tendência de queda no desalento, a distância relativa entre elas pouco se altera ao longo do tempo. Isso sugere que a redução recente do desalento tem natureza predominantemente cíclica, associada à melhora geral da atividade econômica, mas não altera substancialmente o padrão estrutural de desigualdade territorial. Em outras palavras, o mercado de trabalho brasileiro melhora, mas melhora de forma espacialmente

desigual, reforçando a importância de políticas regionais específicas para enfrentar o desalento de maneira mais duradoura.

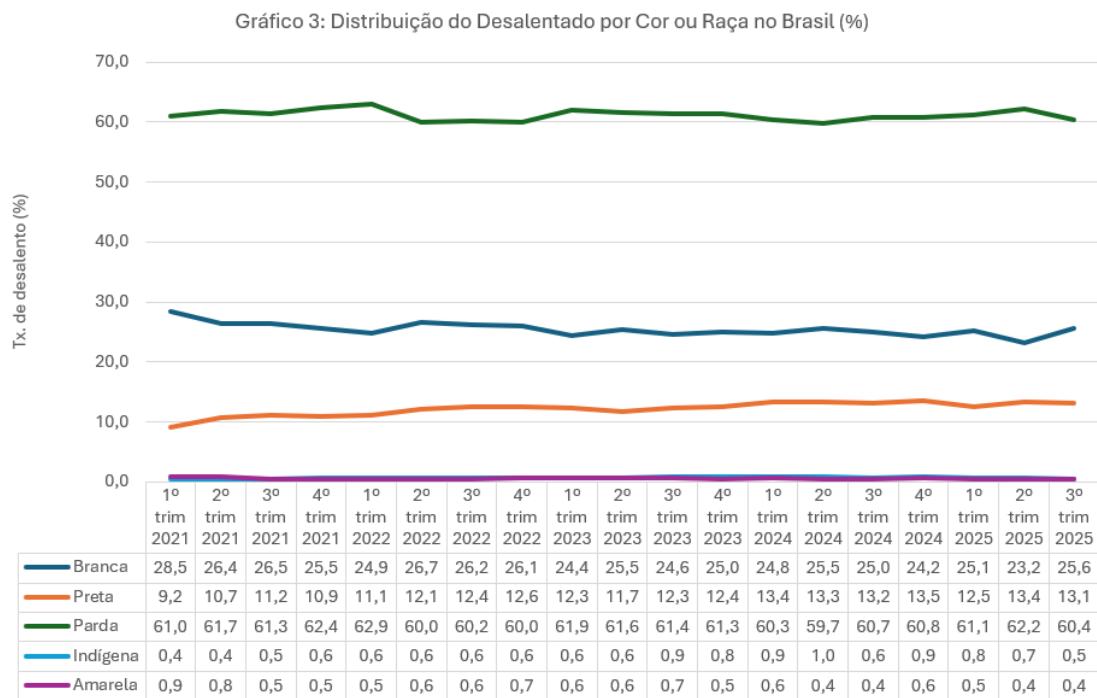
III. Desalento por cor ou raça

A dimensão racial é essencial para compreender o perfil do desalento no Brasil. As desigualdades raciais historicamente observadas no mercado de trabalho, associadas a barreiras de acesso, diferenciais educacionais e discriminação estrutural, manifestam-se de forma persistente na desistência da busca por emprego. A literatura mostra que esses padrões têm raízes estruturais bem documentadas desde os trabalhos clássicos de Hasenbalg (1979), assim como evidências empíricas mais recentes no Brasil (IPEA; ONU Mulheres, 2023), e por análises comparativas internacionais sobre oportunidades econômicas e discriminação racial no mercado de trabalho (Bailey & Fields, 2011).

Os dados apresentados no Gráfico 3 revelam um padrão bem característico da composição racial do desalento entre 2021 e 2025. Ao longo de todo o período, os indivíduos pardos responderam por aproximadamente 60% a 63% do total de desalentados, com variações pontuais, mas sem mudança de patamar. Já a participação dos pretos oscilou entre cerca de 9% e 13%, com valores mais baixos em 2021 e leve elevação a partir de 2023. Considerados em conjunto, pretos e pardos corresponderam de forma consistente a algo entre 70% e 75% do desalento no país, padrão compatível com evidências recorrentes sobre sobrerepresentação racial em situações de maior vulnerabilidade no mercado de trabalho.

Há de se destacar que essa elevada participação não reflete o peso demográfico desses grupos. Segundo o IBGE, com base no Censo Demográfico 2022 e na PNAD Contínua, pretos e pardos representam aproximadamente 56% da população brasileira. A diferença entre esse percentual e sua participação entre os desalentados indica, portanto, uma sobrerepresentação racial persistente, associada a desvantagens estruturais no acesso ao emprego, à maior exposição a ocupações de menor qualidade e a menores chances de reinserção no mercado de trabalho, fatores amplamente discutidos na literatura sobre segmentação racial do mercado de trabalho (Hasenbalg e Silva, 1988).

Em contraste, os brancos responderam por 24% a 26% dos desalentados ao longo do período analisado, participação sistematicamente inferior à observada entre pretos e pardos. Em termos simples, entre sete em cada dez pessoas que desistiram de procurar trabalho no Brasil são pretas ou pardas, proporção que se manteve elevada ao longo de todo o intervalo analisado.

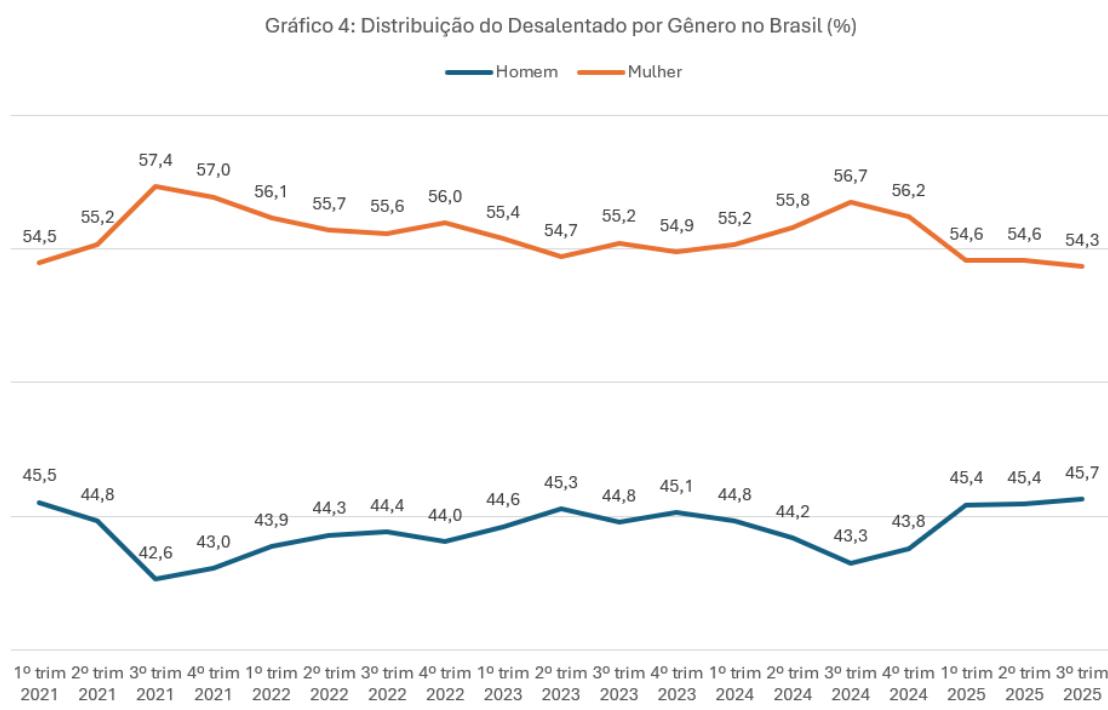


A estabilidade dessa configuração sugere que a melhora recente do mercado de trabalho não foi suficiente para alterar as desigualdades relativas por cor ou raça. Mesmo com a redução dos níveis agregados de desalento após a fase mais aguda da pandemia, a distribuição racial do fenômeno permaneceu praticamente inalterada, indicando a persistência de diferenciais raciais no risco de saída da força de trabalho e que desigualdades raciais tendem a ser mais estruturais do que cíclicas.

Por fim, os grupos indígena e amarelo mantêm participação residual, em torno de 0,5% a 1% do total de desalentados ao longo de todo o período. Esses percentuais refletem sobretudo o reduzido tamanho populacional desses grupos e limitações estatísticas de mensuração, não devendo ser interpretados como ausência de vulnerabilidade no mercado de trabalho, conforme ressalta o próprio IBGE em análises desagregadas por cor ou raça.

IV. Desalento por gênero

As diferenças de gênero são centrais para compreender o perfil do desalento no Brasil. Ao longo de todo o período analisado, as mulheres aparecem como maioria entre os desalentados, ainda que com oscilações moderadas ao longo do tempo. O Gráfico 4 mostra que essa predominância feminina é persistente e relativamente estável entre 2021 e 2025, sem evidência de ampliação ou reversão sistemática do hiato entre homens e mulheres, padrão amplamente documentado na literatura sobre participação feminina e subutilização da força de trabalho (Goldin, 2014).



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da PNAD Contínua

No início da série, no primeiro trimestre de 2021, as mulheres respondiam por 54,5% do total de desalentados, proporção que se elevou nos trimestres seguintes, atingindo 57,4% no terceiro trimestre de 2021, enquanto a participação masculina recuou para 42,6%, configurando o maior diferencial observado no período. Esse movimento coincide com a fase mais aguda da pandemia, quando setores com elevada participação feminina — como serviços presenciais, comércio e atividades de cuidado — foram particularmente afetados, além de ter ocorrido um aumento expressivo das responsabilidades domésticas e de cuidado assumidas pelas mulheres (Alon et al., 2020; ILO, 2023).

A partir de 2022, com o avanço da reabertura econômica e a normalização gradual das atividades, a diferença de gênero no desalento passou a se reduzir. Entre 2022 e 2023, a distribuição por gênero oscilou em uma faixa mais estreita: a participação das mulheres variou aproximadamente entre 54,7% e 56,0%, enquanto a dos homens permaneceu entre 44,0% e 45,3%. Esses movimentos sugerem que a recuperação do mercado de trabalho beneficiou ambos os gêneros, mas sem alterar de forma substantiva a composição relativa do desalento (Goldin, 2014).

Em 2024, observa-se novo aumento temporário da participação feminina, que alcança 56,7% no 3º trimestre, enquanto a participação masculina cai para 43,3%, repetindo um padrão semelhante ao observado em 2021, embora de menor magnitude. Já em 2025, os dados apontam leve convergência. No 3º trimestre de 2025, as mulheres respondiam por 54,3% dos desalentados, frente a 45,7% dos homens. Ou seja, ao final da série, a diferença de gênero permanece, mas em patamar bastante semelhante ao observado no início do período analisado. Em termos gerais, ao longo de 2021 a 2025, as mulheres concentraram algo entre 54% e 57% do total de desalentados, enquanto os homens responderam por 43% a 46%, indicando uma predominância feminina persistente, porém moderada.

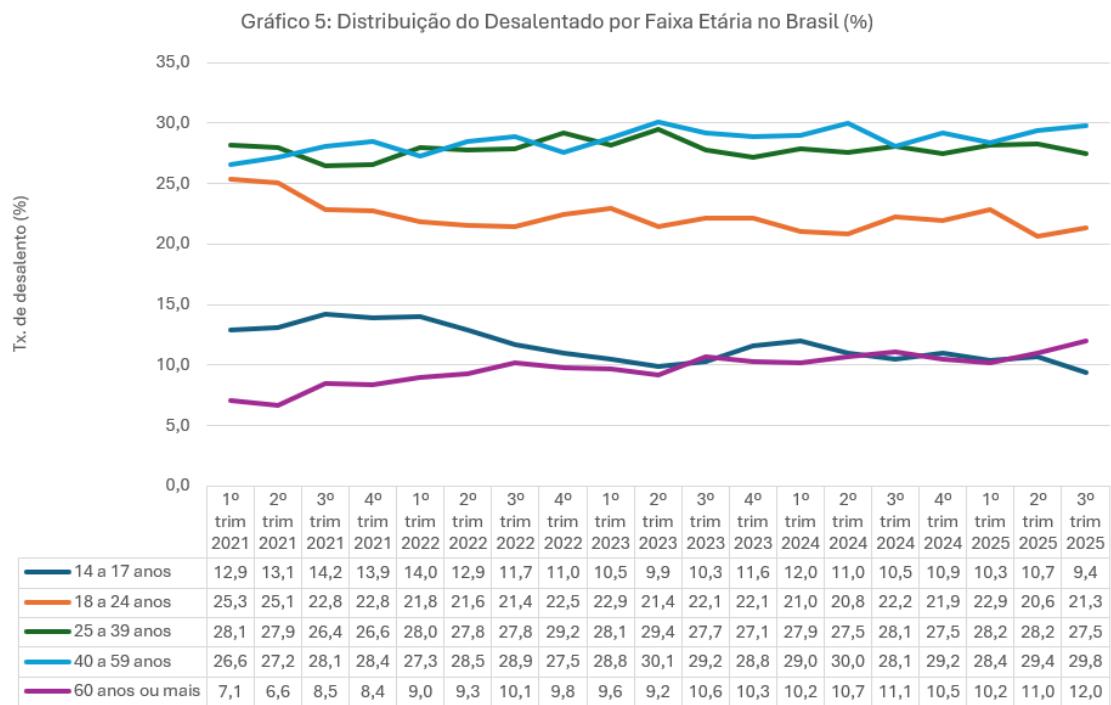
A interpretação desse resultado exige compará-lo com a distribuição por gênero na força de trabalho. Dados da PNAD Contínua do IBGE mostram que, no 4º trimestre de 2024, a taxa de participação das mulheres na força de trabalho foi de cerca de 53,1%, contra 72,7% entre os homens, diferença de aproximadamente 20 pontos percentuais. Assim, embora as mulheres apresentem menor participação no mercado de trabalho como um todo, elas representam parcela ligeiramente superior à metade dos desalentados, o que aponta para uma sobrerepresentação relativa no desalento quando se considera sua presença na força de trabalho. Essa evidência reforça a existência de obstáculos adicionais à permanência feminina na busca por ocupação.

A manutenção dessa sobrerepresentação feminina reflete desafios específicos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Entre eles, destaca-se a dificuldade de conciliar a busca por

emprego com responsabilidades familiares e de cuidado. Muitas mulheres desalentadas são mães e, frequentemente, responsáveis principais pelo domicílio. Assim, na ausência de creches ou redes de apoio, acabam ficando desanimadas em procurar por trabalho por não conseguirem sequer comparecer a entrevistas. Além disso, persistem preconceitos de gênero nos processos de contratação, especialmente contra mulheres com filhos pequenos ou em faixas etárias mais elevadas, o que reduz o retorno esperado da busca por emprego e acelera a transição para o desalento.

V. Desalento por faixa etária

O Gráfico 5 evidencia que o desalento no Brasil apresenta um perfil etário bem definido, com maior incidência relativa entre adultos em idade ativa intermediária, mas também com movimentos relevantes entre jovens e idosos ao longo do período pós pandemia. Entre 2021 e 2025, observa-se que essa situação não é um fenômeno concentrado apenas nos extremos etários, mas distribuído de forma heterogênea conforme a fase do ciclo de vida e as condições do mercado de trabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da PNAD Contínua

No início da série, em 2021, o desalento apresentava elevada participação relativa

entre os adultos de 25 a 39 anos e 40 a 59 anos, ambos com percentuais próximos ou superiores a 26% do total. Ao longo de todo o período analisado, esses dois grupos permaneceram como os mais representativos desse contingente. Em particular, a faixa de 40 a 59 anos mostrou trajetória levemente ascendente, saindo de cerca de 26,6% no 1º trimestre de 2021 e alcançando patamares próximos de 29% a 30% em diversos trimestres entre 2023 e 2025, tornando-se, ao final da série, o grupo etário com maior participação. Esse movimento é consistente com evidências de que trabalhadores em meia idade tendem a enfrentar maiores dificuldades de reinserção após choques negativos, especialmente quando a recuperação é setorialmente desigual.

Já o grupo de 25 a 39 anos apresentou comportamento relativamente estável, oscilando em torno de 27% a 29% ao longo de todo o período. Essa estabilidade sugere que, embora a recuperação econômica tenha ampliado as oportunidades de emprego, uma parcela relevante dessa faixa etária continuou enfrentando dificuldades persistentes de inserção ou reinserção no mercado de trabalho, o que manteve sua elevada presença entre os desalentados.

Entre os jovens de 18 a 24 anos, observa-se uma tendência distinta. Em 2021, esse grupo apresentava participação relativamente elevada, em torno de 25%, reflexo das dificuldades enfrentadas por jovens durante o período mais agudo da crise sanitária, quando a entrada no mercado de trabalho foi fortemente comprometida. A partir de 2022, entretanto, a participação dos jovens passou a recuar gradualmente, estabilizando-se em torno de 21% a 22% em 2023 e 2024, e permanecendo próxima de 21% em 2025.

Esse movimento é compatível com uma recuperação mais rápida das oportunidades de entrada no mercado de trabalho, especialmente em setores intensivos em mão de obra jovem, como comércio e serviços, padrão observado no período pós-pandemia (ILO, 2023).

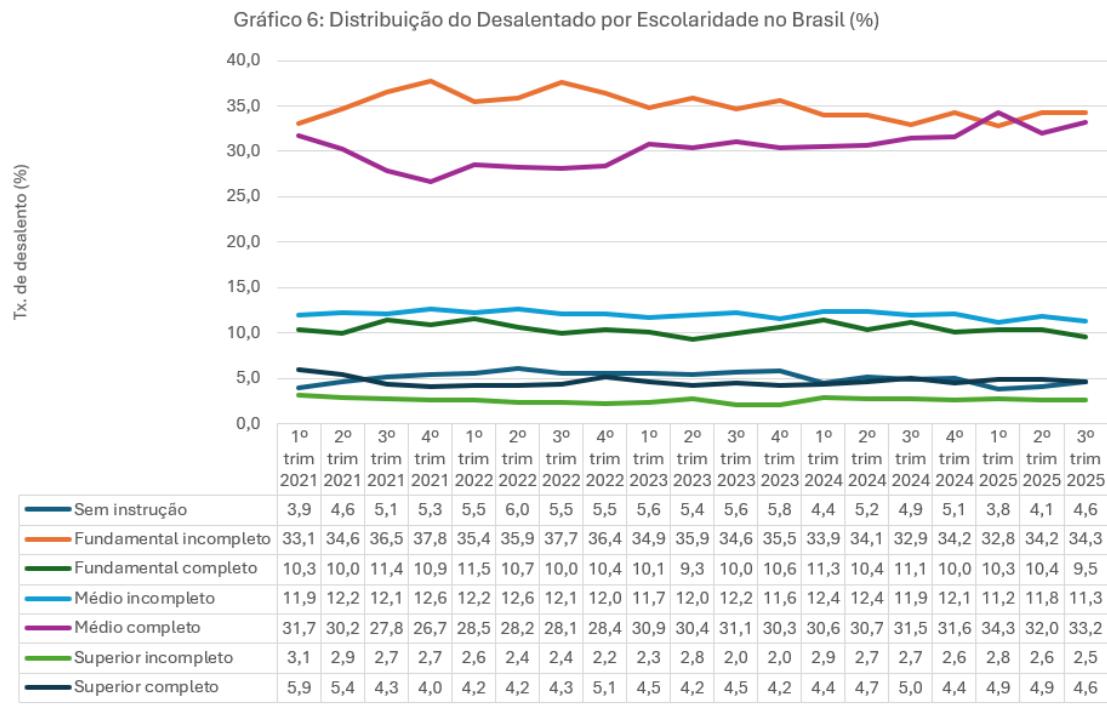
O comportamento do grupo de 14 a 17 anos também merece destaque. Ao longo de todo o período, sua participação manteve-se inferior à dos demais grupos, mas apresentou tendência de queda, passando de cerca de 13% a 14% em 2021 para valores próximos de 9% a 10% em 2025. Esse recuo pode refletir tanto a retomada parcial de oportunidades

formais de aprendizagem e ocupações iniciais quanto o retorno de parte desses jovens à escola, reduzindo sua presença.

Em contraste com a relativa estabilidade observada entre adultos em idade ativa intermediária, o desalento entre trabalhadores mais velhos revela um desafio estrutural distinto. A participação de indivíduos com 60 anos ou mais nesse contingente aumentou gradualmente no período pós-pandemia, indicando que a recuperação do mercado de trabalho foi menos eficaz para reintegrá-los no mercado de trabalho. A literatura internacional destaca que trabalhadores mais velhos enfrentam barreiras específicas à reinserção, como discriminação etária, obsolescência de habilidades e menor acesso a programas de requalificação. Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, políticas de emprego frequentemente não acomodam adequadamente as necessidades desse grupo, elevando o risco de desemprego de longa duração e de desistência da busca por ocupação (OECD, *Working Better with Age*, 2019). Nesse sentido, o aumento relativo do desalento entre idosos no Brasil reflete não apenas fatores conjunturais, mas também limitações estruturais na capacidade do mercado de trabalho de absorver trabalhadores em idades avançadas.

VI. Desalento por escolaridade

A escolaridade é um dos principais fatores associados ao perfil do desalento no Brasil. Como mostra o Gráfico 6, entre 2021 e 2025, o desalento esteve fortemente concentrado entre indivíduos com níveis educacionais mais baixos. Ao mesmo tempo, observa-se participação expressiva de pessoas com ensino médio completo, refletindo não necessariamente maior risco individual de desalento, mas o peso demográfico desse grupo na população em idade ativa. Em contraste, indivíduos com ensino superior, completo ou incompleto, apresentaram participação reduzida e relativamente estável ao longo de todo o período, em linha com a literatura que relaciona capital humano, empregabilidade e menor exposição à exclusão do mercado de trabalho (Becker, 1964; OECD, 2021).



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da PNAD Contínua

Os dados mostram que os indivíduos com ensino fundamental incompleto constituem, de forma persistente, o maior grupo. Em 2021, essa faixa já representava algo entre 33% e 38% do total, atingindo pico próximo de 37,8% no 4º trimestre de 2021. Nos anos seguintes, embora haja alguma oscilação, a participação deles permaneceu elevada, situando-se em torno de 33% a 35% em 2024 e 2025. Isso indica que, mesmo com a recuperação do mercado de trabalho no pós-pandemia, os trabalhadores com menor nível de instrução continuaram enfrentando dificuldades significativas para retornar à ocupação.

Outro grupo de peso relevante é o dos indivíduos com ensino médio completo. Ao longo do período analisado, sua participação no total de desalentados variou entre 26% e 34%, tornando-se o segundo maior grupo em termos de composição. Em 2024 e 2025, essa faixa passou a responder por algo entre 31% e 34%, aproximando-se, em alguns trimestres, da participação observada entre indivíduos com ensino fundamental incompleto. Esse padrão reflete, em grande medida, o elevado peso demográfico do ensino médio completo na população em idade ativa, e não necessariamente uma maior propensão individual ao desalento quando comparada a níveis educacionais mais baixos. Ainda assim, sua presença expressiva entre os desalentados sugere que a conclusão do ensino médio, embora represente um avanço educacional

relevante, não é suficiente, por si só, para eliminar o risco de afastamento da busca por emprego em um contexto de maior exigência de qualificação e de possíveis desajustes entre oferta e demanda de habilidades no mercado de trabalho (Autor, Levy e Murnane, 2003; OECD, 2021).

A participação dos indivíduos com ensino médio incompleto manteve-se relativamente estável ao longo de todo o período, situando-se entre 11% e 13%. Esse grupo ocupa uma posição intermediária no perfil educacional do desalento, refletindo tanto a fragilidade de sua inserção laboral quanto a dificuldade de progressão educacional, o que limita suas possibilidades de recolocação.

Já os trabalhadores com ensino fundamental completo apresentaram participação menor e levemente declinante. Entre 2021 e 2025, essa faixa oscilou em torno de 9% a 11%, indicando que, embora a conclusão do fundamental represente algum avanço, ela ainda não garante proteção significativa contra a exclusão prolongada do mercado de trabalho, especialmente em economias com baixa absorção de mão de obra pouco qualificada.

Nos níveis mais elevados de escolaridade, a presença no desalento é claramente reduzida. Os indivíduos com superior incompleto responderam por cerca de 2% a 3% do total ao longo de todo o período, enquanto aqueles com superior completo oscilaram entre 4% e 5%. Esses percentuais permaneceram baixos e relativamente estáveis mesmo nos momentos de maior desalento agregado, evidenciando que o ensino superior continua sendo um importante fator de proteção contra a desistência da busca por trabalho.

Por fim, o grupo sem instrução apresentou participação pequena, variando aproximadamente entre 4% e 6% ao longo da série. Embora numericamente menos expressivo, esse contingente reflete situações de extrema vulnerabilidade, nas quais a ausência total de escolarização restringe severamente as oportunidades de inserção produtiva.

Em conjunto, os dados do Gráfico 6 mostram que, entre 2021 e 2025, cerca de dois terços a quase três quartos dos desalentados possuíam, no máximo, ensino médio completo, com forte concentração nos níveis

de fundamental incompleto e médio completo. A recuperação do mercado de trabalho no período pós pandemia reduziu o desalento agregado, mas não alterou de forma substantiva sua composição educacional, indicando que os trabalhadores menos escolarizados continuam sendo os mais expostos ao risco de exclusão prolongada da força de trabalho.

VII. Considerações finais e apontamentos para políticas públicas

A análise do desalento no Brasil mostra que, apesar da melhora recente dos indicadores agregados do mercado de trabalho, persistem núcleos estruturais de exclusão fortemente associados a vulnerabilidades sociais específicas. As evidências apresentadas, revelam um perfil característico da população em desalento no Brasil, destacando as mulheres, pretos e pardos, trabalhadores com baixa escolaridade, pessoas em idades mais avançadas e residentes em regiões menos desenvolvidas. Indivíduos que se enquadram neste perfil continuam significativamente mais propensos a desistir da busca por emprego. Essa concentração evidencia que o desalento não é apenas um fenômeno conjuntural, mas um reflexo de desigualdades profundas de acesso às oportunidades econômicas.

Os resultados indicam que a recuperação econômica recente, embora importante, não foi suficiente para reabsorver esses grupos de forma homogênea. Em especial, o Nordeste segue concentrando parcela expressiva dos desalentados, sinalizando também para um problema de natureza regional. Isso implica que a redução sustentável do desalento exige mais do que crescimento agregado: requer políticas públicas focalizadas, adequadas a cada realidade regional e capazes de contornar fatores estruturais que minam a confiança desses trabalhadores na busca por ocupação.

Assim, do ponto de vista de política pública, os achados reforçam a centralidade de três frentes. A primeira é o desenvolvimento regional, com estímulos à geração de empregos em áreas de menor dinamismo econômico, por meio de investimentos em infraestrutura, apoio a atividades produtivas locais e fortalecimento dos mecanismos de intermediação de mão de obra.

A segunda é a elevação da escolaridade e da qualificação profissional, uma vez que o desalento permanece fortemente concentrado entre trabalhadores com menor nível educacional. Ações que consigam conter a evasão no ensino médio, a educação profissional e programas de requalificação são essenciais para reduzir o risco de exclusão prolongada do mercado de trabalho.

A terceira frente envolve políticas específicas para grupos com barreiras adicionais, como mulheres, sobretudo aquelas com responsabilidades de cuidado de filhos ou de pessoas idosas, jovens que estão na fase de transição entre escola e trabalho, pretos e pardos que enfrentam desafios de discriminação racial e trabalhadores mais velhos, para os quais a reinserção tem se mostrado particularmente difícil.

A caracterização detalhada do desalento por idade, gênero, raça, escolaridade e região se revelou fundamental, por revelar um fato que representa desperdício de capital humano. Cada trabalhador que abandona a busca por emprego reduz o potencial produtivo da economia, pressiona a renda das famílias, limita o crescimento de longo prazo e amplia desigualdades. Além disso, o desalento distorce a leitura tradicional do mercado de trabalho, haja vista que taxas de desemprego baixas podem coexistir com um contingente relevante de pessoas que desistiram de procurar ocupação por falta de perspectivas.

Em síntese, combater o desalento é parte essencial de uma estratégia de crescimento econômico inclusivo. Não se trata apenas da geração de novos postos de trabalho e da recolocação destes indivíduos no mercado, mas da restauração da confiança das pessoas que se enquadram no perfil desenhado. Políticas que ampliem oportunidades reais para os grupos mais vulneráveis não apenas reduzem o desalento, mas fortalecem a produtividade, a coesão social e a sustentabilidade do crescimento. Um mercado de trabalho saudável não é aquele em que poucos estão desempregados, mas aquele em que ninguém desiste de buscar uma oportunidade por acreditar que ela não existe.

As opiniões expressas neste artigo são de responsabilidade exclusiva dos autores, não refletindo necessariamente a opinião institucional da FGV.

Referências

- ALON, T.; DOEPKE, M.; OLMSTEAD-RUMSEY, J.; TERTILT, M. *The impact of COVID-19 on gender equality*. NBER Working Paper Series, n. 26947, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, Apr. 2020. DOI: 10.3386/w26947.
- AUTOR, David H.; LEVY, Frank; MURNANE, Richard J. The skill content of recent technological change: an empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, Oxford, v. 118, n. 4, p. 1279–1333, 2003.
- BECKER, Gary S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press, 1964.
- BLANCHARD, Olivier J.; DIAMOND, Peter A. The cyclical behavior of the gross flows of U.S. workers. *Brookings Papers on Economic Activity*, Washington, v. 21, n. 2, p. 85–155, 1990.
- DALY, Mary C.; HOBIJN, Bart; ŞAHİN, Ayşegül. A search and matching approach to labor markets: Did the natural rate of unemployment rise? *Journal of Economic Perspectives*, Nashville, v. 26, n. 3, p. 3–26, 2012.
- GOLDIN, Claudia. A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, Nashville, v. 104, n. 4, p. 1091–1119, 2014. DOI: 10.1257/aer.104.4.1091
- HASENBALG, Carlos. Discriminação e desigualdades raciais no Brasil. Rio de Janeiro: Graal, 1979.
- HASENBALG, Carlos A.; SILVA, Nelson do Valle (orgs.). *Estrutura social, mobilidade e raça*. São Paulo; Rio de Janeiro: Vértice; IUPERJ, 1988
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): conceitos e definições. Rio de Janeiro: IBGE.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico 2022. Rio de Janeiro: IBGE.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). World Employment and Social Outlook: Trends 2023. Geneva: ILO, 2023.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). *Regions and employment*. Paris: OECD Publishing, 2020.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). *Working Better with Age: Ageing and Employment Policies*. Paris: OECD Publishing, 2019. DOI: 10.1787/c4d4f66a-en.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). *Education at a glance 2021: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing, 2021. DOI: 10.1787/b35a14e5-en

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets. Paris: OECD Publishing, 2022. DOI: 10.1787/1bb305a6-en

SCHYMURA, Luiz Guilherme. *Mercado de trabalho do Nordeste teve perda permanente na recessão de 2014-16, mas não na crise da pandemia*. Blog do IBRE, 5 abr. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): mercado de trabalho por grandes regiões*. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

BAILEY, Stanley R.; FIELDS, Gary S. (org.). *Race and economic opportunity in the twenty-first century*. Stanford: Stanford University Press, 2011.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA); ONU MULHERES. *Retrato das desigualdades de gênero e raça*. Brasília: IPEA, 2023.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). *Working Better with Age: Ageing and Employment Policies*. Paris: OECD Publishing, 2019. DOI: 10.1787/c4d4f66a-en.