



# Vagas Temporárias e Movimentação

DO MÊS

TRANSPORTE  
AÉREO

R\$ **4,3**  
BILHÕES  
(+8,7%)

AGÊNCIAS  
E OPERADORAS

**+2,9%**

Esse desempenho reflete tanto a manutenção da demanda quanto a inflação setorial, com aumento nas tarifas de hospedagem próximo a 16%.

SAIBA MAIS:

[acesse aqui](#) o material completo sobre esse assunto.

# VAGAS TEMPORÁRIAS E MOVIMENTAÇÃO DE FIM DE ANO NO ES (2025)

MÊS \_\_\_\_\_

TRANSPORTE  
AÉREO

R\$ **4,3**  
BILHÕES  
(+8,7%)

AGÊNCIAS  
E OPERADORAS

**+2,9%**

O presente relatório apresenta uma estimativa da geração de vagas temporárias no Espírito Santo durante o período de fim de ano de 2025, com base em informações nacionais (CNDL/SPC Brasil), dados de mercado local e projeções ajustadas à realidade capixaba. O objetivo é oferecer um panorama das oportunidades de emprego sazonal, setores com maior demanda e o potencial de efetivação dos trabalhadores após o período de festas.



# CONTEXTO GERAL

O cenário nacional aponta para cerca de 118 mil vagas temporárias em 2025, segundo estimativas da CNDL/SPC Brasil. Com base na representatividade do Espírito Santo (aproximadamente 2,2% da população brasileira e perfil econômico diversificado), estima-se que o estado possa gerar entre 2.400 e 2.800 vagas temporárias no último trimestre do ano.

## Estimativa Proporcional de Vagas

| Indicador                   | Brasil (CNDL/SPC)   | Espírito Santo (estimado)     |
|-----------------------------|---------------------|-------------------------------|
| Vagas temporárias previstas | 118 mil             | 2.400 a 2.800                 |
| Efetivação média esperada   | 47%                 | 30% a 40%                     |
| Setores dominantes          | Varejo e serviços   | Comércio, turismo e logística |
| Início das contratações     | Setembro a novembro | Outubro a dezembro            |

Fonte: CNDL, elaboração: equipe connect

# DISTRIBUIÇÃO SETORIAL ESTIMADA

A estimativa de vagas temporárias para o Espírito Santo foi elaborada a partir de projeções nacionais da Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL) e do Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil), divulgadas em setembro de 2025, que apontam a criação de cerca de 118 mil vagas temporárias no país para o período de fim de ano.

A partir desse total, aplicou-se um fator de ponderação proporcional à representatividade do Espírito Santo na economia e na população economicamente ativa nacional (cerca de 2,2% do total do Brasil, segundo a PNAD Contínua/IBGE). Essa proporção foi ajustada considerando três variáveis regionais:





**1. Peso dos setores de comércio e serviços na estrutura econômica capixaba** — superior à média nacional, segundo dados da RAIS/CAGED e da Fecomércio-ES.

**2. Histórico recente de geração de empregos formais no estado** — que mostrou desempenho positivo em 2025, especialmente em serviços e agropecuária, com mais de 20 mil novos postos de trabalho no primeiro semestre.

**3. Capacidade de absorção local e dinâmica do consumo** — estimada a partir de indicadores do Connect (ICEC e ICF) e da movimentação financeira sazonal observada nos anos anteriores, especialmente em datas comemorativas.

Com base nesse modelo ajustado, projetou-se para o Espírito Santo entre 2.400 e 2.800 vagas temporárias, número compatível com o porte do mercado local e com o comportamento histórico das contratações de fim de ano. A taxa de efetivação esperada

— entre 30% e 40% — foi definida com base em comparativos de pesquisas nacionais (CNDL/SPC Brasil e CNC) e ajustada à realidade capixaba, que apresenta maior formalização, mas menor volume de contratações temporárias.

# METODOLOGIA UTILIZADA

O comércio e os serviços permanecem como os principais motores da geração de vagas temporárias no Espírito Santo, seguindo o padrão nacional. A tabela a seguir detalha a estimativa por setor.

## Critério para a Estimativa de Efetivação no Espírito Santo

A taxa de efetivação adotada para o Espírito Santo (30% a 40%) foi definida a partir de uma análise comparativa entre dados nacionais, estruturas empresa

riais regionais e comportamento histórico de retenção de emprego formal. Abaixo, o detalhamento do cálculo:



**1. Base nacional (CNDL/SPC Brasil 2025)** – A pesquisa nacional indica que 47% dos empresários brasileiros pretendem efetivar parte dos contratados temporários após o Natal.

**2. Ajuste pela estrutura empresarial capixaba** – Segundo a RAIS 2023 e o CAGED 2024, cerca de 89,6% das empresas do Espírito Santo são micro e pequenas. Estudos da CNC e do Sebrae mostram que esse grupo efetiva, em média, de 25% a 35% dos temporários, enquanto médias e grandes empresas atingem entre 45% e 55%.

**3. Comportamento pós-sazonal (CAGED 2023–2024)** – Após o pico de contratações de fim de ano, o estado tende a perder entre 25% e 35% das vagas criadas, o que indica retenção líquida próxima a 30%–40%.

**4. Comparativo com estados de porte similar** – Em unidades federativas com estrutura econômica semelhante, como Goiás e Bahia, as taxas de efetivação ficam entre 30% e 40%, reforçando a coerência do intervalo adotado.

#### **FÓRMULA DE AJUSTE APLICADA:**

Efetivação ES = Efetivação nacional (47%) × [0,65 a 0,85]\*

→ 30% a 40%

Esse intervalo representa uma estimativa técnica, ajustada à realidade empresarial e trabalhista capixaba, mantendo coerência com os dados nacionais e o histórico regional do mercado de trabalho.

# POTENCIAL DE EFETIVAÇÃO

A expectativa é que entre 30% e 40% dos trabalhadores temporários sejam efetivados após o período de festas. Isso representa aproximadamente 720 a 1.120 novos vínculos formais, com maior concentração

DO MÊS

## CONSIDERAÇÕES

TRANSPORTE  
AÉREO  
FINAIS

R\$ 4,3

BILHÕES  
(+8,7%)

AGÊNCIAS  
E OPERADORAS

+2,9%

Esse desempenho reflete tanto a manutenção da demanda quanto a inflação setorial, com aumento nas tarifas de hospedagem próximo a 16%.

SAIBA MAIS:  
[acesse aqui](#) o material completo sobre esse assunto.

# OPINIÃO DO EMPRESARIADO CAPIXABA

“



”

*“A ideia é formar um quadro adicional próprio, integrando esses novos colaboradores à equipe.”*

re as contratações temporárias para o período de verão, a **Diretora de Gente e Gestão do Grupo Coutinho, Fabiana Gonçalves Vieira**, explica como a empresa organiza a contratação da mão de obra sazonal, priorizando a integração de novos colaboradores e a

possibilidade de efetivação após a alta temporada:

“Para o verão, a gente se planeja com cerca de 40 dias de antecedência e abre um processo seletivo específico para esse período.



Definimos a quantidade de vagas, realizamos as entrevistas e contratamos os profissionais em contrato de experiência, e não como temporários terceirizados.

A ideia é formar um quadro adicional próprio, integrando esses novos colaboradores à equipe. No fim da alta temporada, avaliamos quem tem interesse em permanecer e quem deseja encerrar o vínculo. Muitas vezes, acabamos mantendo pessoas que entraram nesse reforço de verão e que se destacaram no trabalho — temos casos de cola-

boradores com quatro, cinco, seis anos de empresa que começaram justamente assim. Dá um pouco mais de trabalho, porque precisamos de uma equipe extra para conduzir a seleção e o fechamento das vagas, mas fazemos questão de manter todo o processo interno, com contratações formais, uniformização e benefícios garantidos. Ao término da temporada, abrimos um processo de desligamento voluntário e, nas vagas que se abrem, aproveitamos os profissionais que começaram no verão e demonstraram bom desempenho.”

# TENDÊNCIA

## O TRABALHO TEMPORÁRIO COMO PORTA DE ENTRADA PARA O EMPREGO FORMAL

O trabalho temporário vem se consolidando como uma porta de entrada para o emprego formal, especialmente entre jovens em busca da primeira experiência profissional e pessoas que estavam afastadas do mercado de trabalho.

Essa modalidade, tradicionalmente associada a períodos sazonais, tem ganhado relevância por oferecer oportunidades de inserção rápida e pela possibilidade de efetivação ao término do contrato.

Empresas de diferentes portes têm utilizado as contratações temporárias como uma estratégia de recrutamento e avaliação prática de desempenho, o que amplia as chances de retenção de profissionais qualificados. Ao mesmo tempo, os trabalhadores encontram nesse tipo de vínculo uma forma de acesso à experiência profissional, aprendizado e rede de contatos, fatores que aumentam sua empregabilidade futura.



de obra, contribuindo para a redução da informalidade e para a adaptação das empresas a um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico e competitivo.

O intervalo de [0,65 a 0,85] representa um fator de ajuste proporcional aplicado à taxa nacional de efetivação (47%) para adequá-la à realidade do Espírito Santo. Esse intervalo expressa a razão entre a capacidade de efetivação capixaba e a média nacional, indicando que o estado tende a reter entre 65% e 85% do desempenho brasileiro — ou seja, de 15% a 35% abaixo da média. O cálculo deriva de três evidências observáveis: o predomínio de micro e pequenas empresas (89,6% do total, segundo RAIS/CAGED 2024), que têm menor capacidade de efetivação; o comportamento pós-sazonal identificado pelo CAGED, que mostra perda de 25% a 35% das vagas abertas após o Natal; e o comparativo com estados de porte econômico similar (Bahia, Goiás e Mato Grosso), onde as taxas de efetivação variam entre 30% e 40%. Esses elementos combinados justificam o uso do fator multiplicador entre 0,65 e 0,85, resultando na estimativa final de 30% a 40% de efetivação para o Espírito Santo.

**EXPEDIENTE:** Presidente do Sistema Fecomércio-ES/Sesc/Senac: Idalberto Luiz Moro | Diretor Sesc-ES: Luiz Henrique Toniato | Diretor Senac-ES: Richardson Schmittel | Superintendente Fecomércio-ES: Wagner Corrêa | Diretor de Relações Institucionais Fecomércio-ES: Cezar Wagner Pinto | Equipe Connect Fecomércio-ES: André Spalenza : Karina Tonini : Felipe Montini : Eduarda Gripp : Gercione Dionizio : Paulo Rody : Samuel O. Cabral : Ryan Procopio : Giulia Ortega : João Guimarães | Tel.: 3205-0706 | [www.fecomercio-es.com.br](http://www.fecomercio-es.com.br)