

TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: EVOLUÇÃO, CENÁRIOS E PERFIL DOS TRABALHADORES CONTRATADOS PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Alanna Santos de Oliveira¹
Sandro Pereira Silva²

RESUMO

Dentre as várias transformações institucionais aventadas pela Reforma Trabalhista aprovada em 2017, destaca-se a proposição de um novo tipo de contrato, denominado “intermitente”. Embora essa modalidade não configure uma inovação tipicamente brasileira, é inegável que sua adoção e, mais especificamente, sua disseminação em uma economia com aspectos estruturais problemáticos no mercado de trabalho, como a brasileira, merece ser analisada com cautela. Nesse sentido, este trabalho buscou promover uma análise da evolução do trabalho intermitente no país, combinada a um delineamento de um perfil de seus trabalhadores a partir de estatísticas descritivas e do empreendimento de uma regressão logística binomial, além de efetuar projeções para avaliação de possíveis efeitos de um espraiamento desse tipo de contrato. Os resultados mostram que, embora a intermitência ainda apresente uma participação modesta na conformação do estoque de emprego formal brasileiro, é possível observar um número crescente de admissões dentro das movimentações anuais líquidas; e as conjecturas sugerem que o crescimento da importância do trabalho intermitente poderia levar a mudanças não desprezíveis na estrutura setorial do emprego, com reforço de estigmas excludentes, redução da massa salarial e elevação da desigualdade de rendimentos. Além disso, os resultados da regressão *logit* apontam que os mais jovens, sem ensino superior, e não-brancos configuram entre os mais prováveis à contratação intermitente.

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista, Contrato Intermitente, Mercado de Trabalho, Emprego

ABSTRACT

Among the institutional transformations proposed by the Labor Reform approved in 2017, the proposal of a new type of contract, called “intermittent”, stands out. Although this modality does not constitute an innovation, its adoption is undeniable and, more specifically in Brazil, its dissemination in an economy with problematic structural aspects in the construction market deserves careful analysis. Therefore, this paper seeks to promote an analysis of the evolution of intermittent job evolution in the country, combined with a delineation of a profile of its workers, employing descriptive statistics, as well as logit regression, besides making projections to evaluate the possible effects of a spread of this type of contract. The results show that, although the intermittence still has a modest participation in the conformation of the Brazilian formal employment stock, it is possible to observe an increasing number of admissions within the net annual movements; and conjectures suggest that the growing importance of intermittent work could lead to not negligible changes in the sectoral structure of employment, such as the reinforcement of exclusionary stigmas, a reduction in the wage bill and an increase in income inequality. Besides that, logit results show that younger people, non-white color and without higher education constitute the most likely to intermittent employment.

Keywords: Labor Reform, Intermittent Contract, Labor Market, Employment

Área 13 – Economia do Trabalho
JEL: J08: Labor Economics Policies

¹ Pesquisadora do Centro de Estudos, Projetos e Pesquisas Econômico-Sociais (CEPES/UFU)

² Pesquisador do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)

TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: EVOLUÇÃO, CENÁRIOS E PERFIL DOS TRABALHADORES CONTRATADOS PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017

1 INTRODUÇÃO

Dentre as várias alterações trazidas pela Reforma Trabalhista aprovada em 2017 (Lei nº 13.467/2017), a proposição da nova modalidade de contratação denominada intermitente pode ser considerada uma de suas mais comentadas inovações. Essa modalidade segue em consonância com as tendências globais de flexibilização das relações entre capital e trabalho, a exemplo do *zero hour contract* na Inglaterra, configurando uma espécie de contrato sem a pactuação de horas pré-estabelecidas de prestação de serviço, no qual o indivíduo recebe alguma remuneração somente quando há demanda por parte do empregador, devendo estar disponível sempre que for convocado (ANTUNES, 2018; RAVNJAK; RODRIGUES; OIT, 2018; SOARES, 2022).

De modo análogo, o contrato intermitente proposto pela Lei nº 13.467/2017, por meio da ampliação do *caput* do artigo 443 da CLT e do parágrafo 3º, apresenta-se como uma relação de serviço assalariado, subordinado, mas não-contínuo, de modo a alternar períodos de inatividade não remunerados sem caracterizar o rompimento do vínculo de emprego. As convocações devem ocorrer em um prazo mínimo de três dias úteis, a serem realizadas por um meio eficaz, como telefone ou email. Ao receber a convocação, o empregado possui um dia útil para manifestar seu interesse de realizar ou não o serviço, de modo que, findo o prazo, entende-se como recusa de sua parte. Contudo, essa imprevisibilidade de jornada dificulta a possibilidade de ocupação em outras atividades no período de não atividade, apesar de sugerir o contrário (ou seja, que o trabalhador pode ter mais de um contrato intermitente), uma vez que, ao ser demandado por um dos contratantes e manifestado seu aceite, o não comparecimento pode resultar em multas ao trabalhador (ARAÚJO, 2018).

Tais características permitem enquadrar esse modelo de contratação como uma relação atípica de trabalho,³ mas com o respaldo jurídico necessário para sua utilização por parte dos empregadores. Já o desligamento pode ocorrer a qualquer momento, dado que os encargos trabalhistas, ao menos em tese, já são pagos ao empregado de forma proporcional juntamente com a devida remuneração após a execução de cada serviço demandado (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019).

Ademais, a maneira como o contrato intermitente foi introduzido na legislação brasileira não impõe barreiras quanto ao tipo de atividade, podendo ser praticado em qualquer setor da economia.⁴ Tampouco foram estabelecidos limites para a quantidade de empregados em uma mesma firma, podendo ter, em tese, todo o seu quadro funcional sob tal tipo de vínculo.

Por esses motivos, a contratação intermitente configuraria um mecanismo a mais de flexibilização das relações trabalhistas no Brasil, em que, por um lado, amplia as possibilidades de contratação e geração de empregos no espectro formalizado, mas por outro, despotencializa a efetividade de direitos associados à inclusão produtiva laboral dos indivíduos⁵. Portanto, sua incorporação precisa ser analisada à luz das características estruturais que delineiam o mercado de trabalho brasileiro.

Alguns autores buscaram problematizar a adoção dessa modalidade contratual no Brasil tendo como referência a noção de *trabalho decente*, lançada e defendida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT),⁶ e da agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Nessa perspectiva, a intermitência fere a adoção desse constructo internacional pois não se enquadraria como geração de empregos de qualidade, justamente por não garantir provisões remuneratórias mínimas ao indivíduo prestador de serviços (BOCHI; WÜNSCH, 2021; SCODRO; MARTINS, 2021)

Diante disso, é imperativa a necessidade de análise para a compreensão das nuances dessa estratégia em curso. Este estudo surge então para suprir tal lacuna no debate atual sobre a dinâmica do mercado de

³ De acordo com a OIT (2019), as formas atípicas de trabalho abarcam diversas modalidades de contratação, como o trabalho a tempo parcial, temporário/por prazo determinado, intermitente e relações de assalariamento disfarçado.

⁴ A única limitação referida para a contratação intermitente refere-se à atividade relacionada à categoria aeronáutica.

⁵ Para uma discussão em torno de instrumentos de proteção social vinculados às relações de trabalho, ver Silva (2020).

⁶ Segundo Scodro e Martins (2021), o *trabalho decente*, na ótica da OIT, deve ser provido de remuneração adequada, exercido com liberdade, equidade e segurança e com aptidão para garantir dignidade ao trabalhador. Tal concepção de trabalho apresenta-se, portanto, como uma condição fundamental de superação da pobreza, além de valer-se como promotor da diminuição das desigualdades sociais.

brasileiro, primando por três objetivos fundamentais: *i*) verificar a evolução da contratação intermitente no país, desde sua implementação, para compreender a forma como tem se instaurado na estrutura ocupacional; *ii*) evidenciar os fatores que assumem e delinham o trabalho sob essa modalidade, relacionando-os às prováveis implicações que sua maior participação na estrutura ocupacional poderia apresentar à economia nacional; e *iii*) traçar um perfil das características principais dos indivíduos contratados sob a modalidade intermitente em relação aos demais tipos de contrato, além de estimar parâmetros relacionados à maior probabilidade de inserção no mercado de trabalho formal por essa via.

Partiu-se do pressuposto de que, até o momento, a contratação intermitente não apenas não tem possibilitado avançar com êxito na geração de mais postos de trabalhos no país, dada sua ínfima participação no total de empregos, como também apresenta potencial para reforçar aspectos nevrálgicos do mercado de trabalho brasileiro, como a subocupação por insuficiência de horas, a subutilização da força de trabalho e a tendência à compressão salarial, acentuando, assim, a desigualdade intra e inter funcional da renda e o desamparo previdenciário. A relevância econômica e social desses pontos elencados, por si só, justifica o esforço empreendido de análise sobre os desdobramentos observados na estrutura ocupacional brasileira provenientes da mudança institucional ocorrida no bojo da Lei nº 13.467/2017.

Para tanto, além da consulta à incipiente literatura que trata sobre a temática no Brasil e em comparação com outros países, foram empregados os dados da Relação Anual de Informações (Rais) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged e Novo Caged), ambos de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS). De forma complementar, também se levantou informações da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua (Pnad-C), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com a finalidade de apresentar, sumariamente, algumas especificidades do mercado de trabalho brasileiro para compreender o contexto sob o qual a modalidade de contratação intermitente se insere.

2 NOTA METODOLÓGICA

Para contemplar o objetivo de análise da evolução do trabalho intermitente no país e de delineamento de suas principais características – ressaltando suas especificidades em relação ao não-intermitente e levantando, a partir desse mapeamento, os aspectos problemáticos que um engajamento dessa modalidade teria sobre o mercado de trabalho brasileiro – serão apresentadas estatísticas descritivas derivadas de dados da Rais e do Caged/Novo Caged⁷, de modo que, a partir destas serão realizados alguns exercícios contrafactuais, bem como será empregado um modelo de verificação empírica (regressão logística, ou *Logit*, binomial) na seção voltada à análise dos atributos dos trabalhadores.

Cumprir destacar que tanto a Rais quanto o Novo Caged passaram por uma mudança metodológica importante a partir de 2020 com a implementação e substituição da captação de dados pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Desse modo, as informações de 2020 em diante devem ser analisadas com atenção a esse aspecto, já que há consequências relevantes, como a obrigatoriedade de declaração dos vínculos temporários que, conseqüentemente, aumentou de modo razoável o número de movimentações empregatícias, conforme ressaltaram Almeida *et al.* (2020).

Um aspecto que merece atenção em relação à referida mudança metodológica da base de captação se refere à inviabilidade de cálculo do salário do trabalhador intermitente a partir dos dados do Novo Caged (ou seja, referentes ao ano de 2020 em diante). De acordo com a Coordenação de Estatísticas e Estudos do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, no antigo Caged havia uma indicação no manual de declaração de que o campo do salário contratual do trabalhador intermitente deveria ser preenchido pelo valor do salário-hora. No sistema eSocial, por sua vez, há um campo que indica o tipo de salário contratual (hora, diário, semanal, quinzenal, etc.), mas não há uma regra que force a declaração do salário-hora para o trabalhador da categoria intermitente. Na versão do Manual de Orientação do eSocial de maio de 2021 passou a haver a orientação (p. 161) de preenchimento do salário contratual do trabalhador intermitente pelo tipo de salário-hora. Contudo, apesar dessa orientação, continua sendo possível declarar outros tipos

⁷ Esses dados são provenientes de registros administrativos oriundos da prestação obrigatória de informações pelas empresas com CNPJ estabelecido e referentes aos vínculos empregatícios formais no país.

de salário contratual para os intermitentes, o que tem levado o MTPS a não recomendar o cálculo do salário médio desses trabalhadores a partir da competência de janeiro de 2020.

Essa situação configura uma nítida perda para o acompanhamento da situação do trabalho intermitente no país, uma vez que, um dos elementos de grande importância na caracterização dessa modalidade se refere aos rendimentos que o trabalhador auferir sob ela. Por sua vez, a remuneração dos intermitentes continua sendo passível de análise pelos dados da Rais, o que, em parte, supre a referida lacuna.

Outro aspecto metodológico referente aos dados que merece ser destacado diz respeito à quantidade de horas contratadas. No “Manual de Orientação de Preenchimento da Rais”, os declarantes são instruídos quanto à forma de preenchimento no campo “horas contratuais”, informando que, para o caso dos trabalhadores intermitentes, “a forma de pagamento será por horário, sendo que o preenchimento no campo ‘Horas Contratuais’ permitirá apenas o valor igual a 1(um), referente a hora trabalhada” (Rais 2021, p. 30).⁸ Dito isso, não é possível empreender uma análise acurada da quantidade de horas que, em média, os trabalhadores intermitentes têm trabalhado por meio desses dados.

3 O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E SUAS ESPECIFICIDADES À LUZ DA INTRODUÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

O mercado de trabalho brasileiro apresenta características estruturais de grande especificidade, em vista da conformação histórica peculiar à sua condição periférica (OLIVEIRA, 2017; OLIVEIRA; SILVA, 2018). Certamente, uma delas se refere ao peso que o subemprego, a marginalidade e a subsistência assumem na estrutura ocupacional (FURTADO, 1966; KOWARICK, 1975; BACHA, 1971; BARBOSA, 2016; DELGADO, 2004). É no interior desse quadro que se percebe o papel e a dinâmica que a economia informal (englobando aqui tanto a dimensão de setor quanto de ocupação) apresenta para a geração de renda e, especialmente, para sua atuação como “amortecedora” do desemprego no país (GALIZA; GONZALEZ; SILVA, 2011; NOGUEIRA; CARVALHO, 2021). Esse contexto específico demonstra que, à diferença do que historicamente se observou em relação aos países industrializados, o desemprego aberto não é capaz de traduzir com robustez a real dimensão dos problemas enfrentados pelo mercado de trabalho brasileiro, sendo necessário, para tanto, a incorporação de outros eixos analíticos, como a subocupação por insuficiência de horas, o grau de informalidade, o desalento e a subutilização, por exemplo.

Apesar do enfoque de análise desse trabalho se dar sobre a intermitência, isto é, sobre uma modalidade de trabalho que compõe o universo laboral formalizado, a proposição e espraio desse tipo de contrato tende a ter implicações muito relevantes sobre os indicadores recém-mencionados. Um bom exemplo disso pode ser encontrado na sua repercussão sobre o número de horas efetivamente trabalhadas, impactando na subocupação por insuficiência de horas⁹ e, desse modo, na própria taxa composta de subutilização da força de trabalho; ou na possibilidade de amortecimento da taxa de desemprego (reforçando a limitação dessa estatística para análise do mercado de trabalho).

Diante disso, torna-se mister que a análise da evolução dos contratos intermitentes seja precedida por uma breve exposição da situação geral do mercado de trabalho brasileiro, conforme sintetizado na Tabela 1, tendo por referência o marco temporal da Reforma Trabalhista iniciada no final de 2017. Os dados da Pnad-C revelam um crescimento de aproximadamente 11,1% da população em idade ativa para o trabalho entre 2012 e 2021, e de 5,4% a partir do último ano antes da reforma (2016). A força de trabalho também cresceu ao longo desse período (8,6%), mas quando se toma o período entre 2016 e 2021, o crescimento é bem mais modesto (2,9%). Por sua vez, a população ocupada cresceu apenas 1,8%, no primeiro caso, e 1,1% no segundo. Já a população desocupada experimentou um incremento bastante robusto entre 2012 e 2021 (93,6%), e mesmo quando comparados os números de 2016 e 2021 manteve-se elevado (16,6%).

⁸ Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/raisftp/ManualRAIS2021.pdf>

⁹ Filgueiras e Pedreira (2019, p. 589) também classificam essa relação de trabalho como de “tempo parcial involuntário”.

Tabela 1 – Principais indicadores do mercado e trabalho brasileiro¹⁰ – 2012 a 2021

Indicadores (números absolutos expressos em milhares)	Período Pré-Reforma Trabalhista					Período Pós-Reforma Trabalhista					Variação (%)	
	Antes da Crise			Crise político-econômica		Antes da pandemia de Covid-19			Durante a pandemia		2012/ 2021	2016/ 2021
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
População em idade ativa (PIA)	154.467	156.739	158.899	160.938	162.886	164.772	166.578	168.345	170.057	171.685	11,1	5,4
Força de trabalho	96.814	98.118	99.078	100.924	102.252	103.990	105.233	107.099	100.804	105.186	8,6	2,9
a) Ocupada	89.643	91.036	92.236	92.195	90.344	90.634	92.201	94.258	86.958	91.297	1,8	1,1
b) Desocupada	7.172	7.082	6.842	8.730	11.907	13.356	13.032	12.841	13.847	13.888	93,6	16,6
Taxa de Desocupação (%)	7,4	7,2	6,9	8,6	11,7	12,9	12,4	12,0	13,8%	13,2		
Nº de Desalentados	1.899	1.802	1.501	1.937	3.322	4.096	4.665	4.741	5.511	5.340	181,1	60,7
Taxa de Desalento (%)	1,9	1,8	1,5	1,9	3,2	3,8	4,3	4,2	5,2%	4,9		
Subocupados	6.009	5.014	4.524	4.916	4.768	5.942	6.626	7.041	6.326	7.469	24,3	56,6
Taxa de Subocupação (%)	6,7	5,5	4,9	5,3	5,3	6,6	7,2	7,5	7,3	8,2		
Subutilização	15.080	13.897	12.867	15.582	19.997	23.394	24.323	24.623	25.683	26.697	77,0	33,5
Taxa de Subutilização (%)	18,4	16,4	15,1	17,4	21,0	23,9	24,4	24,2	28,2	27,2		

Fonte: Pnad-C. (<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=resultados>). Elaboração dos autores.

Chama a atenção também o aumento da subocupação por insuficiência de horas, que se refere aos indivíduos que estavam ocupados (seja como assalariados ou como autônomos) com menos de 40 horas semanais e que gostariam e teriam disponibilidade para trabalhar mais. Esta população experimentou redução apenas nos anos 2013, 2014, 2016 e 2021. Quando se comparam os números de 2012 aos de 2021, registra-se crescimento de 24,3% dos subocupados, e esse aumento é ainda maior quando se utiliza como base de comparação o ano de 2016, passando então a 56,6%. Cumpre notar que a subocupação por insuficiência de horas não somente poderia apresentar relação com a alteração trazida pela inovação contratual que se enfoca neste estudo (a intermitência), mas também com a modalidade de trabalho parcial, que passou por ampliação de suas possibilidades no texto da Reforma Trabalhista. Contudo, como a intermitência ainda representa um percentual diminuto do emprego formal, conforme será visto adiante, é provável que o aumento da subocupação por insuficiência de horas registrado pelos dados da Pnad-C esteja relacionado a outra gama de fatores que acometem o mercado de trabalho brasileiro. Isso, por sua vez, reforça a gravidade que um aumento relevante da intermitência poderia ter sobre essa variável, bem como sobre a subutilização.

Já o número de pessoas desalentadas (aqueles que gostariam de trabalhar, porém não procuram emprego por acreditarem que não irão encontrar, em virtude de fatores como idade, qualificação, cenário econômico ou outros), tem também revelado um crescimento expressivo. Entre 2012 e 2021, essa população cresceu aproximadamente 180%, e entre 2016 e 2021, em torno de 60%.

Por fim, outro indicador importante, a taxa composta de subutilização do IBGE consiste na soma dos desocupados, subocupados por insuficiência de horas e da força de trabalho potencial (pessoas que estão fora da força de trabalho, mas que potencialmente poderiam ser incorporadas a esta, como os desalentados). Ela saltou de 18,4%, em 2012, para 27,2%, em 2021, configurando quase 9 pontos percentuais (p.p.). Entre 2016 e 2021, o aumento foi menor, mas ainda relevante, registrando acréscimo de 6 p.p. Em linhas gerais, esse indicador mostra que o mercado de trabalho brasileiro tem experimentado uma

¹⁰ Os dados se referem às médias dos quatro trimestres de cada ano, conforme informado pelo IBGE.

preocupante elevação da parcela de pessoas subaproveitadas produtivamente. A implicação disso é de ordem tanto econômica quanto social, à medida que denota que o país tem crescido menos do que poderia, e que há cada vez mais pessoas em situação de vulnerabilidade social, excluídas ou marginalizadas da sociedade produtiva e do sistema público de seguridade social.

Logo, esses indicadores aqui mencionados servem para ilustrar a dinâmica *sui generis* da estrutura ocupacional brasileira, revelando que seus problemas não se restringem ao desemprego aberto, mas abarcam outras dimensões derivadas da sua conformação em uma economia em desenvolvimento. Diante disso, é preciso avaliar com cautela os possíveis impactos e as limitações associadas às estratégias de flexibilização das leis trabalhistas, uma vez que a débil capacidade recente de incorporação da força de trabalho não se relaciona apenas a aspectos institucionais do aparato legislativo, mas lança raízes em aspectos mais complexos de sua dinâmica socioeconômica.

4 EVOLUÇÃO E CARACTERÍSTICAS DA INTERMITÊNCIA NO BRASIL

Conforme enunciado anteriormente, a introdução do contrato de trabalho intermitente configura uma das inovações mais relevantes promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Sua legitimação se baseia em torno de uma controversa narrativa de modernização das relações de trabalho (SILVA, 2018), que permitiria, de um lado, a inclusão de trabalhadores que, sem essa modalidade, possivelmente estariam desempregados ou no setor informal; de outro lado, conferindo maior liberdade e flexibilidade ao trabalhador, que poderia se vincular a distintos trabalhos ao mesmo tempo, reduzindo sua vulnerabilidade e ampliando seus rendimentos (KREIN; OLIVEIRA, 2019; DUARTE; LOURAL, 2020). Também vale reiterar que essa forma de contratação não configura uma novidade brasileira, mas é, sim, análoga a outros tipos de relação contratual entre trabalho e capital que despontam globalmente (inclusive nos países desenvolvidos) no novo marco da acumulação financeirizada e flexível, sobretudo no âmbito da denominada Revolução 4.0 (SCHWAB, 2016).

A questão central que orienta as análises seguintes consiste, então, em verificar: *i*) a evolução desse tipo de contratação no Brasil, desde sua implementação pela Reforma Trabalhista de 2017; e *ii*) as características que assumem o trabalho sob essa modalidade, relacionando-as às prováveis implicações que sua maior participação na estrutura ocupacional poderia apresentar em um país, cujo mercado de trabalho guarda especificidades marcantes, pelos fatores já discutidos.

Atendendo a esse primeiro ponto, a Tabela 2 denota que, a despeito da pequena expressão dos vínculos intermitentes no estoque de emprego total (a qual se encontra em torno de apenas 1%), eles apresentaram uma dinâmica evolutiva marcadamente ascendente. Em 2019, o crescimento dos vínculos intermitentes (93.245) contrabalanceou a retração dos vínculos não intermitentes (-7.868), resultando em incremento líquido do estoque total de vínculos ativos. Em 2020, embora em menor magnitude que no ano anterior, os contratos intermitentes ativos cresceram (44.654), ao passo que os não intermitentes registraram forte queda face à pandemia (-524.970).¹¹

Já os dados do Novo Caged evidenciam que, desde a criação do contrato intermitente em novembro de 2017 até o ano de 2021, o saldo de suas movimentações se manteve positivo e, com exceção do ano 2020, sempre crescente em relação ao anterior. Esse saldo positivo, inclusive, tem atuado no sentido de atenuar o resultado negativo das movimentações em outras modalidades de contrato, como ocorreu em 2017 e 2020, anos em que foi registrada a destruição, respectivamente, de 11,9 mil, e 191,4 mil postos de trabalho na movimentação total dos vínculos formais de emprego no país. O Gráfico 1 ilustra esses dados.

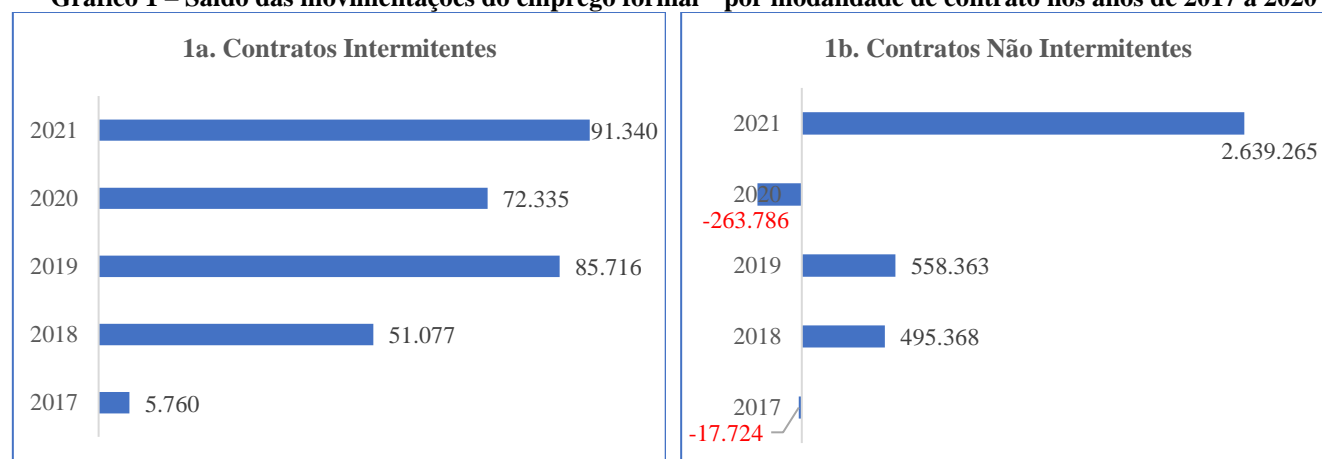
¹¹ A respeito dos impactos da pandemia de Covid-19 sobre o mercado de trabalho brasileiro, ver Silva, Corseuil e Costa (2022).

Tabela 2 - Evolução dos vínculos empregatícios por indicação de contrato intermitente, no Brasil

Indicador de Trab. Intermitente	2017*	2018	2019	2020
Número de vínculos empregatícios ativos				
Não	46.274.223	46.569.410	46.561.542	46.036.572
Sim	7.367	61.705	154.950	199.604
Total	46.281.590	46.631.115	46.716.492	46.236.176
Participação no total (%)				
Não	99,98%	99,87%	99,67%	99,57%
Sim	0,02%	0,13%	0,33%	0,43%
Total	100%	100%	100%	100%
Variação (%)				
Não	-	0,6%	0,0%	-1,1%
Sim	-	737,6%	151,1%	28,8%
Total	-	0,8%	0,2%	-1,0%
Variação (em números absolutos)				
Não	-	295.187	-7.868	-524.970
Sim	-	54.338	93.245	44.654
Total	-	349.525	85.377	-480.316

Fonte: Rais, MTPS. (<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>) Elaboração dos autores.

(*) As possibilidades de contrato intermitente iniciaram em novembro de 2017.

Gráfico 1 – Saldo das movimentações do emprego formal¹² por modalidade de contrato nos anos de 2017 a 2020

Fonte: Novo Caged, MTPS. (<http://pdet.mte.gov.br/novo-caged?view=default>) Elaboração dos autores.

Se as contratações na modalidade de trabalho intermitente têm agido no sentido de atenuar resultados negativos na modalidade convencional (não intermitente), a qual responde pela maciça maioria do emprego formal (99%), razões não faltam para se buscar entender essa dinâmica. Sua caracterização como uma prestação de serviço com subordinação, que não é contínua e alterna períodos de inatividade, remunerando o trabalhador apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, permite alta flexibilidade para os contratantes na gestão e na redução da porosidade do trabalho. Ademais, a modalidade intermitente também traz consigo o viés da superestimação do número de contratados, uma vez que um mesmo trabalhador pode estar vinculado a mais de um contrato simultaneamente sem, necessariamente, estar trabalhando de fato em nenhum dos casos (KREIN; OLIVEIRA, 2019). Logo, é salutar compreender as características que o emprego sob essa forma de contratação assume para, assim, conjecturar as prováveis implicações que sua propagação poderia ter sobre o mercado de trabalho brasileiro.

Parte-se inicialmente de uma perspectiva setorial, ou seja, à forma como o emprego se distribui entre as diversas atividades econômicas, dimensão analítica que tende a ser relevante nos estudos do desenvolvimento econômico. A Tabela 3 mostra a distribuição dos vínculos empregatícios (estoque de

¹² Os microdados referentes aos anos de 2020 e 2021 foram extraídos em fevereiro de 2022. Como as declarações do Novo Caged fora do prazo chegam a todo mês, esse saldo certamente difere do encontrado nos meses subsequentes.

emprego formal) por subsetores de atividade econômica e também segundo a modalidade de contratação (intermitente ou não intermitente). O estoque retratado consiste em uma média do número de vínculos empregatícios ativos registrados durante os anos de 2017 a 2020.

Tabela 3 – Distribuição do emprego formal por subsetor e modalidade de contratação, média dos anos 2017-2020

Subsetor	Estoque			Participação da modalidade no total (%)		
		Intermitente	Não Intermitente	Total	Intermitente	Não Intermitente
Extrativa mineral	Nº Absoluto	166	218.557	218.723	0,1	99,9
	% no total da modalidade	0,2	0,5	0,5		
Ind.de transformação	Nº Absoluto	13.942	7.117.847	7.131.789	0,2	99,8
	% no total da modalidade	13,2	15,4	15,3		
SIUP	Nº Absoluto	129	440.533	440.662	0,03	99,97
	% no total da modalidade	0,1	1,0	0,9		
Construção civil	Nº Absoluto	16.431	1.864.129	1.880.560	0,9	99,1
	% no total da modalidade	15,5	4,0	4,0		
Comércio	Nº Absoluto	26.115	9.155.451	9.181.566	0,3	99,7
	% no total da modalidade	24,7	19,7	19,8		
Serviços	Nº Absoluto	47.875	17.133.534	17.181.409	0,3	99,7
	% no total da modalidade	45,2	37,0	37,0		
Adm. Pública	Nº Absoluto	56	8.950.797	8.950.853	0,001	99,999
	% no total da modalidade	0,1	19,3	19,3		
Agropecuária	Nº Absoluto	1.193	1.479.590	1.480.783	0,1	99,9
	% no total da modalidade	1,1	3,2	3,2		
Total	Nº Absoluto	105.907	46.360.437	46.466.343	0,2	99,8
	% no total da modalidade	100	100	100		

Fonte: Rais, MTPS. (<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>) Elaboração dos autores.

Os dados indicam que, os subsetores de serviços e comércio respondem pela maior parte do emprego formal na modalidade intermitente (45,2% e 24,7%), assim como no caso dos não intermitentes (37,0% e 19,7%), embora esses últimos apresentem participações menores. Por sua vez, o terceiro subsetor que concentra a maior parcela do emprego intermitente é a construção civil (com 15,5%), enquanto para os não intermitentes trata-se da administração pública (19,3%), com uma fatia muito próxima à apresentada pelo comércio. A indústria de transformação é a quarta colocada em ambos os casos, com percentuais relativamente próximos (13,2% e 15,4%, respectivamente). A agropecuária, os serviços industriais de utilidade pública (SIUP) e a administração pública respondem por percentuais ínfimos do emprego intermitente, ao passo que se mostram mais relevantes nos outros contratos.

Em vista dessa composição setorial delatora de especificidades não desprezíveis, foram construídos dois cenários para supor o que ocorreria com o tamanho dos distintos subsetores de atividade econômica caso se registrasse uma participação mais elevada do trabalho intermitente na economia brasileira em detrimento do não intermitente. No primeiro cenário, calcula-se uma distribuição do emprego formal de 25%/75% entre intermitente e não intermitente, ou seja, dos mais de 46 milhões de vínculos empregatícios que em média estiveram ativos no período de 2017 a 2020, 25% passa a ser constituído da modalidade intermitente (aproximadamente 11 milhões, portanto) e 50% de não intermitente (cerca de 35 milhões). Já no segundo cenário, calcula-se uma distribuição do emprego formal de 50%/50% entre intermitente e não intermitente, ou seja, 50% constituído da modalidade intermitente (aproximadamente 23 milhões) e 50% de não intermitente. A partir disso, o emprego dentro de cada modalidade foi distribuído proporcionalmente

de acordo com sua participação em cada subsetor de atividade econômica na média dos anos 2017-2020 (conforme apresentado anteriormente na tabela 3). As Tabelas 4a e 4b trazem essas estimativas.

Tabela 4a – Distribuição do emprego formal por subsetor e modalidade contratação, em dois cenários de participação do contrato intermitente

Cenário 1 (25% Intermitente, 75% Não Intermitente)			
Subsetor	Estoque (nº de vínculos empregatícios ativos)		
	Intermitente	Não Intermitente	Total
Extrativa mineral	18.235	164.292	182.528
Ind. de transformação	1.529.231	5.350.580	6.879.812
SIUP	14.177	331.154	345.331
Construção civil	1.802.270	1.401.290	3.203.561
Comércio	2.864.426	6.882.275	9.746.701
Serviços	5.251.274	12.879.505	18.130.779
Adm. pública	6.115	6.728.433	6.734.549
Agropecuária	130.857	1.112.227	1.243.084
Total	11.616.586	34.849.757	46.466.343

Cenário 2 (50% Intermitente, 50% Não Intermitente)			
Subsetor	Estoque (nº de vínculos empregatícios ativos)		
	Intermitente	Não Intermitente	Total
Extrativa mineral	36.471	109.528	145.999
Ind. de transformação	3.058.463	3.567.054	6.625.516
SIUP	28.354	220.769	249.124
Construção civil	3.604.540	934.194	4.538.734
Comércio	5.728.852	4.588.183	10.317.035
Serviços	10.502.548	8.586.337	19.088.885
Adm. pública	12.230	4.485.622	4.497.852
Agropecuária	261.714	741.485	1.003.198
Total	23.233.172	23.233.172	46.466.343

Fonte: Rais, MTPS. (<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>) Elaboração dos autores.

Tabela 4b – Distribuição do emprego formal por subsetor e modalidade contratação, em dois cenários de participação do contrato intermitente

Subsetor	Cenário Real (0,2% Intermitente)		Cenário 1 (25% Intermitente)			Cenário 2 (50% Intermitente)		
	Estoque	Part (%)	Estoque	Part (%)	Variação (n)	Estoque	Part (%)	Variação (n)
Extrativa mineral	218.723	0,5	182.528	0,4	-36.195	145.999	0,3	-72.724
Ind. de transformação	7.131.789	15,3	6.879.812	14,8	-251.977	6.625.516	14,3	-506.273
SIUP	440.662	0,9	345.331	0,7	-95.331	249.124	0,5	-191.538
Construção civil	1.880.560	4,0	3.203.561	6,9	1.323.001	4.538.734	9,8	2.658.174
Comércio	9.181.566	19,8	9.746.701	21,0	565.135	10.317.035	22,2	1.135.469
Serviços	17.181.409	37,0	18.130.779	39,0	949.371	19.088.885	41,1	1.907.476
Adm. pública	8.950.853	19,3	6.734.549	14,5	-2.216.304	4.497.852	9,7	-4.453.001
Agropecuária	1.480.783	3,2	1.243.084	2,7	-237.699	1.003.198	2,2	-477.584
Total	46.466.343	100	46.466.343	100	-	46.466.343	100	-

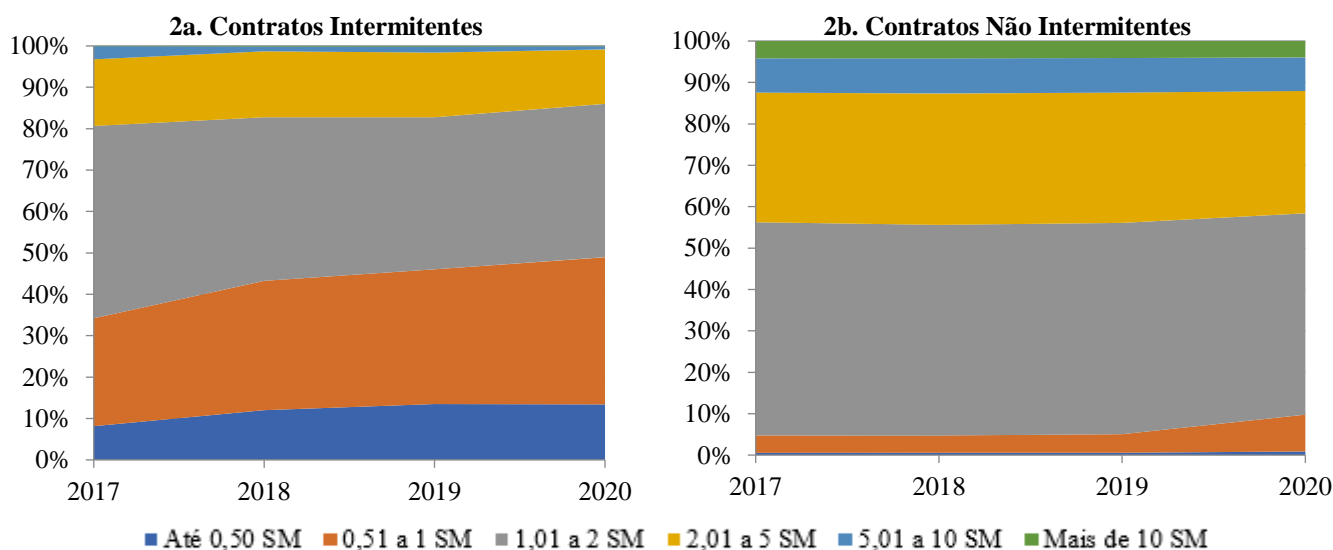
Fonte: Rais, MTPS. (<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>) Elaboração dos autores.

No primeiro cenário proposto, com o emprego formal distribuído na proporção 25%/75% entre contratos intermitentes e não intermitentes, todos os subsetores de atividade econômica, com exceção de serviços, comércio e construção civil, sofreriam retração, sendo a maior delas na administração pública (decréscimo de mais de 2,2 milhões de vínculos ativos). Essas mesmas atividades, conseqüentemente, perderiam participação na conformação do emprego, sendo essa redução maior para a administração pública, indústria de transformação e agropecuária, respectivamente. Por sua vez, a participação do subsetor de serviços aumentaria em 2 p.p., a do comércio em cerca de 1 p.p., e a da construção civil em quase 3 p.p.

No segundo cenário, com uma distribuição equânime entre trabalho intermitente e não intermitente no emprego formal, o subsetor de serviços, que em média teve participação de 37,0% no período 2017-2020, alcançaria 41,1%, o comércio saltaria de 19,8% para 22,2%, e a construção civil que registrava 4,0% chegaria a quase 10%. Já a indústria de transformação cairia de 15,3% para 14,8%, a agropecuária de 3,2% para 2,2%, e a administração pública de 19,3% para 9,7%. A extrativa mineral e os SIUP também teriam a participação levemente reduzida.

Outro dado relevante para o delineamento das características do trabalho intermitente refere-se aos rendimentos recebidos. Como o trabalhador recebe apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, observa-se que sua renda média mensal tende a ser significativamente inferior à observada para os que não trabalham sob a modalidade intermitente. Para se ter uma ideia, em 2020, 48,9% dos trabalhadores intermitentes auferiram um rendimento médio de até 1 salário mínimo (SM) mensal, ao passo que esse percentual foi perto de 10% para os não intermitentes. Tal informação levanta maior preocupação pelo fato do SM no Brasil ser não apenas o piso de referência para a remuneração do trabalho assalariado, como também ser a base de cálculo de contribuição mínima dos indivíduos ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que lhes garante o acesso ao sistema público de seguridade social. O Gráfico 2 mostra a distribuição de intermitentes e não intermitentes por faixas de rendimento médio em SM, evidenciando a maior concentração dos primeiros nas faixas menores.

Gráfico 2 – Distribuição dos intermitentes e não intermitentes por faixas de remuneração média percebida em salários mínimos (SM), 2017 a 2020



Fonte: Rais, MTPS. (<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>) Elaboração dos autores.

Seguindo a análise dos rendimentos, a Tabela 5 mostra a soma (massa salarial), média, mínimo, máximo, desvio-padrão e variância da remuneração média real (a preços de maio de 2022) dos trabalhadores por modalidade de contrato (indicando se intermitente ou não). Para o cálculo dessas estatísticas, foram excluídos os trabalhadores com remuneração média igual a zero (o que é passível de observação entre os intermitentes). É possível notar que a remuneração média percebida pelo não intermitente é, pelo menos, o dobro da registrada para o intermitente, e que essa diferença tem subido ao longo dos anos. O menor valor recebido geralmente coincide entre ambas categorias, porém o máximo é notadamente superior no caso dos não intermitentes. A massa de salários conformada pelo trabalho

intermitente é menor, tanto em função da remuneração média mais baixa, como também pelo menor número de trabalhadores registrados nessa categoria.

Tabela 5 – Estatísticas descritivas da remuneração média mensal real¹³ para intermitentes e não intermitentes

Não Intermitente						
Ano	Soma (em 1.000)	Média	Mínimo	Máximo	Desvio-padrão	Variância
2017	173.817.780	3.918	370	185.020	5.186	20.410.572
2018	174.526.241	3.901	365	182.249	5.159	20.894.742
2019	166.354.077	3.850	365	182.527	5.098	21.316.135
2020	160.441.000	3.810	362	181.180	5.099	22.486.102
Intermitente						
Ano	Soma (em 1.000)	Média	Mínimo	Máximo	Desvio-padrão	Variância
2017	5.415	1.937	371	16.849	1.468	1.636.107
2018	60.578	1.672	365	32.791	1.329	1.385.828
2019	118.867	1.681	365	35.630	1.433	1.683.206
2020	138.724	1.747	362	93.720	1.488	1.914.021

Fonte: Rais, MTPS. (<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>) Elaboração dos autores.

Supondo, novamente, os dois cenários propostos, o primeiro com participação de 25% de trabalhadores intermitentes e 75% de não intermitentes, e o segundo de distribuição equânime do emprego entre as duas modalidades, e considerando a remuneração média real que foi encontrada nos anos 2017 a 2020 para esses trabalhadores, observa-se que a massa salarial da economia formal cairia consideravelmente (em média, cerca de R\$ 23 bilhões no primeiro cenário, e R\$ 46 bilhões no segundo). Logo, conforme demonstra a Tabela 6, essa situação resultaria em uma diminuição brusca da renda salarial em circulação na economia brasileira, bem como da participação dos salários na distribuição funcional.

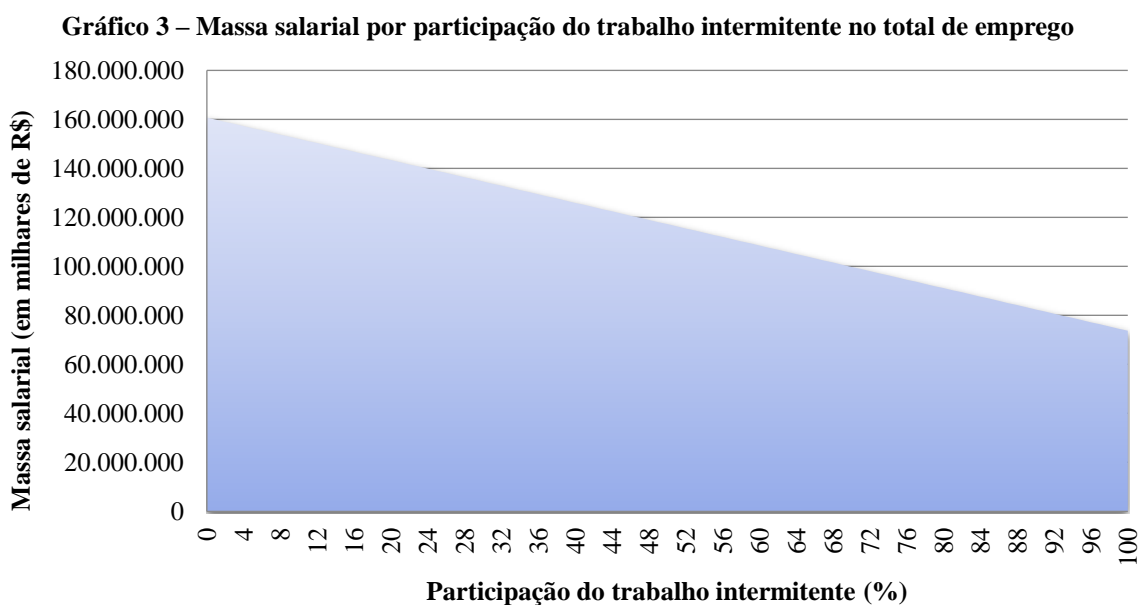
Tabela 6 – Massa salarial real (em 1.000) segundo a modalidade de contrato em cenários diferentes de participação do trabalho intermitente, 2017-2020 (R\$)

Modalidade contratual	2017	2018	2019	2020
Cenário real				
Não	173.817.780	174.526.241	166.354.077	160.441.000
Sim	5.415	60.578	118.867	138.724
Total	173.823.195	174.586.819	166.472.944	160.579.725
Cenário 1 (25% Intermitente)				
Não	130.371.379	131.000.868	124.969.787	120.557.646
Sim	21.483.897	18.710.784	18.182.542	18.426.142
Total	151.855.276	149.711.651	143.152.329	138.983.788
Cenário 2 (50% Intermitente)				
Não	86.914.253	87.333.912	83.313.191	80.371.764
Sim	42.967.793	37.421.567	36.365.083	36.852.283
Total	129.882.046	124.755.479	119.678.275	117.224.047

Fonte: Rais, MTPS. (<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>) Elaboração dos autores.

¹³ A remuneração média considerada foi a de dezembro de cada ano e a atualização dos valores foi feita pelo INPC.

Complementando essa análise, o Gráfico 3 apresenta a massa salarial correspondente à participação dos vínculos de trabalho intermitente no total de emprego formal do país, considerando o estoque e a remuneração média registrados no último ano analisado (2020). O valor máximo do eixo vertical delata uma massa salarial de aproximadamente R\$ 161 bilhões (bastante próxima à efetivamente verificada em 2020), à qual corresponde um cenário onde a participação dos contratos intermitentes é nula e a dos não intermitentes de 100%. No valor máximo do eixo horizontal, ou seja, no ponto onde a participação do trabalho intermitente é de 100% no total de vínculos empregatícios ativos, a massa salarial é de aproximadamente R\$ 74 bilhões, o que representa uma redução de mais de R\$ 87 bilhões, em relação ao ponto onde a participação do trabalho intermitente é nula.



Fonte: Rais, MTPS. (<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>) Elaboração dos autores.

A construção de cenários hipotéticos como os propostos tornam-se relevantes devido à incerteza que existe sobre como será a configuração do mercado de trabalho brasileiro em função de mudanças no contexto econômico, seja devido a períodos de crescimento ou de queda do nível de produção no país e seus efeitos quanto na demanda por trabalho. Há na literatura relatos sobre crescimento contundente na utilização de contratos atípicos sobre o total das contratações em países que passaram recentemente por reformas na legislação trabalhista, como no caso do trabalho por tempo parcial na Espanha (10,8% em 2005 para 14,8% em 2014) e da Alemanha (crescimento de 11,8% em 1991 para 22,4% em 2017) (FILGUEIRAS; PEREIRA, 2019).

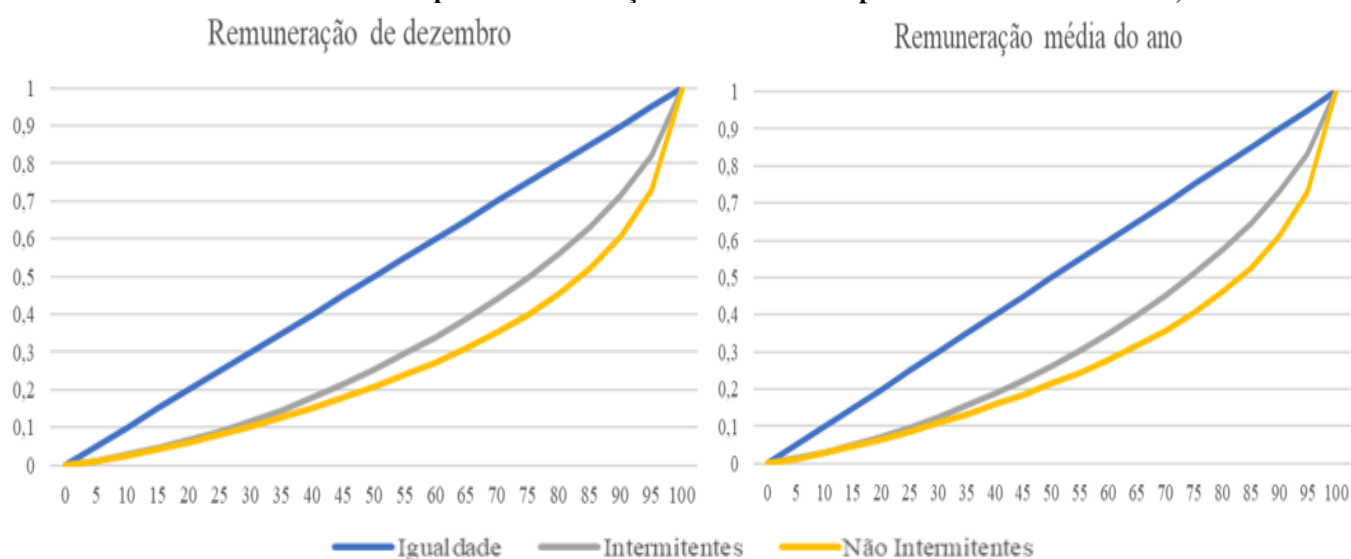
Por fim, outra questão interessante a ser analisada no âmbito dos rendimentos do trabalho diz respeito à desigualdade salarial, por meio de indicadores estatísticos tradicionais, como o Coeficiente de Gini e a Curva de Lorenz. Ambos são mostrados a seguir (Tabela 7 e Gráfico 4), a partir do uso dos microdados da Rais, controlando para a modalidade de contrato (intermitente ou não intermitente), tendo como referência o último ano da informação disponível (2020). O índice de Gini calculado para a remuneração de dezembro, em 2020, é notadamente superior para os trabalhadores intermitentes, relativamente aos não intermitentes, evidenciando uma maior desigualdade salarial entre aqueles. Tal evidência pode resultar do fato de que entre eles, embora a grande maioria receba salários baixos, há uma presença significativa de trabalhadores com salário igual a zero, em função de não terem sido convocados para prestar qualquer serviço durante o período de vigência contratual. Do mesmo modo, a desigualdade é mais elevada para esse grupo quando calculado o indicador para a remuneração média do ano, embora a magnitude dessa desigualdade demonstre uma queda relevante em relação à observada para a remuneração de dezembro. As Curvas de Lorenz reiteram essa maior disparidade salarial para a modalidade contratual intermitente.

Tabela 7 – Índice de Gini para as remunerações do trabalho formal por modalidade de contrato (intermitente versus não intermitente), 2020

	Remuneração de dezembro	Remuneração média do ano
Índice de Gini (geral)	0,5138	0,4790
Índice de Gini para não intermitentes	0,5125	0,47813
Índice de Gini para intermitentes	0,7489	0,5718

Fonte: Microdados da Rais, MTPS. Elaboração dos autores.

Gráfico 4 – Curva de Lorenz para a remuneração trabalho formal por modalidade de contrato, 2020



Fonte: Microdados da Rais, MTPS. Elaboração dos autores.

5 PERFIL DOS TRABALHADORES INTERMITENTES NO BRASIL

5.1 Análise tabular e descritiva dos principais fatores de caracterização

Dando continuidade à análise comparativa entre os vínculos de trabalho intermitente e não intermitente, nesta subseção são verificados alguns atributos dos trabalhadores em torno dos quais as referidas modalidades contratuais predominam. A Tabela 8 sintetiza os dados tabulados para o período entre 2017 e 2020.

Tabela 8 – Distribuição percentual dos vínculos empregatícios ativos por faixa etária, segundo a modalidade de contrato, 2017 a 2020

Atributos individuais	2017		2018		2019		2020		Média total	
	<i>Interm.</i>	<i>Não Interm.</i>	<i>Interm.</i>	<i>Não Interm.</i>	<i>Interm.</i>	<i>Não Interm.</i>	<i>Interm.</i>	<i>Não Interm.</i>	<i>Interm.</i>	<i>Não Interm.</i>
Faixa Etária										
Até 17	0,5	0,6	0,4	0,6	0,3	0,6	0,2	0,5	0,3	0,6
18 a 29	59,4	27,7	45,0	27,1	45,6	26,6	43,0	26,4	44,5	27,0
30 a 39	24,0	31,0	28,5	31,0	27,8	30,6	28,5	30,1	28,2	30,7
40 a 49	10,7	22,6	16,1	23,0	16,3	23,4	17,6	24,0	16,8	23,2
50 ou mais	5,3	18,1	10,0	18,4	10,0	18,7	10,7	19,0	10,2	18,5
Sexo										
Feminino	45,8	44,0	37,7	44,1	38,5	44,2	35,8	43,6	37,2	44,0
Masculino	54,2	56,0	62,3	55,9	61,5	55,8	64,2	56,4	62,7	56,0
Raça/Cor										
Branca	44,2	54,1	46,1	54,3	39,4	55,3	39,0	53,3	42,2	54,3
Não branca	55,8	45,9	53,9	45,7	60,6	44,7	61,0	46,7	57,8	45,7
Escolaridade										
Analfabeto	0,1	0,3	0,2	0,3	0,2	0,3	0,2	0,4	0,2	0,3
Até 5ª Incomp.	0,7	2,4	1,4	2,3	1,2	2,3	1,2	2,2	1,2	2,3
5ª a 9ª Fund.	3,3	7,3	5,0	6,9	4,6	6,6	4,5	6,3	4,6	6,8
Fund. Comp.	5,8	9,2	9,7	8,5	7,5	7,9	7,3	7,7	7,7	8,3
Médio Incomp.	8,0	6,4	6,9	6,1	6,4	6,2	6,1	5,7	6,4	6,0
Médio Comp.	74,0	48,4	67,5	48,8	70,2	49,7	70,7	50,5	70,1	49,4
Sup. Incomp.	3,3	3,8	2,8	4,0	3,1	4,1	2,6	4,1	2,8	4,0
Sup. Comp.	4,7	22,2	6,3	23	6,7	22,9	7,3	23,2	6,9	22,9
Região										
Norte	2,0	5,7	4,4	5,7	4,1	5,7	4,4	5,7	4,3	5,7
Nordeste	29,4	18,5	17,2	18,5	17,5	18,3	19,0	18,1	18,3	18,4
Sudeste	46,8	49,2	57,1	49,1	55,3	49,4	55,1	49,1	55,3	49,2
Sul	17,6	17,6	15,6	17,6	15,4	17,8	14,8	17,9	15,1	17,7
C. Oeste	4,2	9,1	5,8	9,0	7,7	8,7	6,8	9,2	6,9	9,0

Fonte: Microdados da Rais, MTPS. Elaboração dos autores.

Começando pela faixa etária, é notável a maior concentração nas faixas mais jovens entre os intermitentes, de tal modo que, em média, 73,0% dos trabalhadores com vínculo ativo têm até 39 anos, enquanto esse percentual entre os não intermitentes é de 58,3%. De um modo geral, é possível perceber que os vínculos empregatícios se dispersam melhor entre as faixas etárias consideradas para os trabalhadores não intermitentes *vis-à-vis* os intermitentes.

Com respeito ao sexo, nota-se que ambos os vínculos intermitentes apresentam uma participação maior do sexo masculino relativamente ao feminino. Porém, esse percentual é mais elevado para a modalidade de contrato intermitente, como mostram as médias encontradas no período 2017-2020. Na modalidade de trabalho intermitente, os homens respondem por 62,7% dos vínculos empregatícios ativos, ao passo que na não intermitente, 56,0%. Já em termos raciais, nota-se uma concentração de trabalhadores de cor não branca entre os intermitentes (57,8% contra 42,2%). Tal relação se mostra invertida para os demais contratos, onde predominam trabalhadores declarados como de cor branca (54,3% contra 45,7%).¹⁴

Ao se observar as diferenças entre os setores, aqueles que apresentam maiores assimetrias são o de comércio, com uma participação feminina bem mais proeminente, e os de construção civil e indústria de transformação, onde o peso da contratação intermitente masculina é bastante superior. Os demais seguem certa similitude na distribuição entre os sexos.¹⁵

Outra característica importante nessa análise refere-se ao grau de escolaridade dos trabalhadores. Os dados mostram que, tanto na modalidade de contrato intermitente, quanto na de não intermitente, predominam os trabalhadores com ensino médio completo. No caso do primeiro tipo contratual, a participação dos indivíduos com esse grau de escolaridade é de 70,1%, na média do período, e no caso do segundo de 49,4%. Cumpre destacar que a segunda faixa de escolaridade que mais concentra os vínculos empregatícios ativos no período entre os não intermitentes é do ensino superior completo, com média no período de 22,9% (chega a alcançar 23,2% em 2020). Já entre os intermitentes, essa faixa de escolaridade representou apenas 6,9% na média calculada para o período.

Em relação à região, as médias da distribuição entre os grupos compartilham similaridades, com a região Sudeste concentrando a grande maioria dos vínculos tanto entre os intermitentes (55,3%) quanto entre os não intermitentes (49,2%). O estado de São Paulo se destaca por concentrar em torno de 30% dos vínculos em ambas as modalidades de contratos.

Com isso, os dados apresentados na Tabela 8 possibilitam um delineamento genérico do perfil do trabalhador intermitente no Brasil em torno das seguintes características: majoritariamente composto pelo sexo masculino, por indivíduos mais jovens, de escolaridade predominantemente de nível médio e residente na região Sudeste. Essas características não diferem sensivelmente do que se verifica para os trabalhadores não intermitentes. Contudo, é notável que elas se revelam muito mais acentuadas no caso dos intermitentes, de modo que, para os demais, é possível observar maior dispersão do emprego entre os sexos feminino e masculino e entre as faixas etárias, assim como é perceptível uma maior participação de trabalhadores com maior nível de instrução escolar. Vale verificar então o quanto cada atributo individual implica na probabilidade de inserção no mercado de trabalho formal pela via intermitente.

5.2 Modelo de verificação empírica

O modelo de regressão logística (ou *Logit*) binomial é uma técnica estatística utilizada para explicar a ocorrência de determinados fenômenos quando a variável dependente é binária, isto é, representa situações onde há duas alternativas, e a escolha se faz entre uma ou outra. Esses modelos são utilizados em substituição aos modelos lineares de regressão, que são inadequados para estimar as probabilidades quando a variável dependente não pode assumir valores menores que zero e maiores que um.

No modelo logístico binomial definido para este estudo, a condição de trabalhador intermitente entra como variável dependente, representada na forma de uma variável binária (*dummy*), que assume valor “1” se o indivíduo *i* for contratado como intermitente, e “0” caso não seja. Assim, a probabilidade calculada de intermitência, dadas as características individuais explicativas (variáveis independentes), situam-se no intervalo compreendido entre 0 e 1. A hipótese a ser testada nesse caso é a de que existe um conjunto de

¹⁴ A variável raça/cor não é bem especificada nos registros da RAIS, uma vez que não é auto declaratória, e sim fornecida pelo responsável pelo preenchimento das informações. Ainda assim, resolvemos incluí-la nas análises no intuito de problematizar a divisão racial entre os tipos de contratos.

¹⁵ Ressalta-se que quase dois terços das mulheres contratadas via modalidade intermitente se concentram em cinco grupos de ocupações: vendedoras e demonstradoras, técnicas de nível médio em operações comerciais, trabalhadoras no setor de alimentação e hotelaria, trabalhadoras nos serviços de administração, caixas e bilheteiras. Já entre os homens, há uma distribuição menos concentrada das ocupações, com destaque para trabalhadores nos serviços de proteção e segurança, construção civil, montagem industrial, vendedores e técnicos de nível médio em operações comerciais (KREIN; TEIXEIRA, 2021).

características individuais, ocupacionais e de atividade econômica que afetam a probabilidade dos indivíduos se inserirem no mercado de trabalho formal pela via do contrato intermitente.

Logo, o modelo pode ser descrito a partir das seguintes equações de probabilidade:

$$E(Y) = \text{Prob}(Y = 1) = \frac{1}{1+e^{(X_i\beta)}} \quad (1)$$

$$E(Y) = \text{Prob}(Y = 0) = \frac{e^{(X_i\beta)}}{1+e^{(X_i\beta)}} \quad (2)$$

A partir das equações (1) e (2), a razão de probabilidades é dada por:

$$\frac{\text{Prob}(Y=1)}{\text{Prob}(Y=0)} = e^{(X_i\beta)} \quad (3)$$

Para linearizar a equação (3), aplica-se o logaritmo na função:

$$\ln\left(\frac{\text{Prob}(Y=1)}{\text{Prob}(Y=0)}\right) = X_i\beta \quad (4)$$

A forma funcional da função passa então a ser dada por:¹⁶

$$y_i = \alpha + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \dots + \beta_k x_{ki} + e_i \quad (5)$$

onde y_i representa a probabilidade de propensão à intermitência; α é o intercepto da regressão; e os valores dos β representam os parâmetros estimados em relação aos impactos das mudanças das diferentes variáveis explicativas (X_i) sobre a probabilidade de ser contrato nessa modalidade.

O vetor de variáveis explicativas é composto por um conjunto de características individuais disponíveis na Rais, que podem afetar a probabilidade de inserção laboral via contrato intermitente. São elas:

- Idade do indivíduo (considerando o intervalo de 16 a 64 anos);
- Idade do indivíduo ao quadrado;
- Sexo (feminino, masculino);
- Cor/Raça (branca, não branca);
- Instrução (analfabeto, até ensino fundamental completo, até ensino médio completo, acima de ensino médio);
- Subsetor de atividade (indústria, construção, comércio, serviços, demais subsectores); e
- Região de ocupação (Norte, Nordeste, Sudeste, Sul e Centro-Oeste)

5.3 Resultados do modelo

Segue nesta subseção a discussão em torno dos resultados obtidos na análise logística sobre a contratação intermitente, que procura esclarecer o papel desempenhado por atributos individuais, ocupacionais e regionais que poderiam afetar a probabilidade dos indivíduos se inserirem na relação de trabalho pela via do contrato intermitente ou não. Para isso, são descritos na Tabela 9 os valores do efeito marginal e significância estatística de cada uma das variáveis explicativas utilizadas. Ressalte-se que o foco da análise está somente nos trabalhadores assalariados com seus vínculos registrados na Rais para o ano de 2020.

¹⁶ Para um maior detalhamento matemático do modelo de regressão logística, ver Greene (2003).

Tabela 9 – Determinantes do trabalho intermitente

Atributos testados	Efeito Marginal (Erro-Padrão em Parênteses)
Idade	-0.00638*** (0.000243)
Idade ²	0.0000*** (0.0000)
Homem	0.0449*** (0.000878)
Não branco	0.0197*** (0.00094)
Escolaridade	
Médio	0.0483*** (0.0151)
Superior	-0.167*** (0.0151)
Subsetores	
Demais setores	0.156*** (0.00317)
Construção	0.238*** (0.00378)
Comércio	0.0878*** (0.00282)
Serviços em geral	0.0202*** (0.00248)
Regiões	
Centro-Oeste	-0.0188*** (0.00249)
Nordeste	-0.0142*** (0.00229)
Sul	-0.0198*** (0.00237)
Sudeste	0.0219*** (0.0022)

Fonte: Microdados da Rais, MTPS, para o ano de 2020. Elaboração dos autores.

Nota: (1) Significância estatística *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$ e * $p < 0,1$; (2) Atributos omitidos: Mulher, Branca, Até fundamental completo, Indústria, Norte.

Os atributos individuais, ocupacionais e regionais dos trabalhadores registrados testados revelam que há determinadas características que influenciam a probabilidade de serem contratados por meio do contrato intermitente. Os parâmetros mostrados na Tabela 9 reafirmam as médias já discutidas na subseção anterior. Todos os parâmetros testados se mostraram significativamente estatísticos a 1%.

Em termos individuais, observa-se que a probabilidade de contrato intermitente diminui à medida que aumenta a idade, não havendo inflexão de trajetória como ($\text{idade}^2 = 0$). Em termos de sexo dos indivíduos, ela aumenta para homens e indivíduos de cor declarada como não branca. Quanto ao nível de escolaridade, o que se nota é que a probabilidade aumenta para indivíduos com o ensino médio incompleto ou completo (onde se concentra a maior parte dos trabalhadores contratados na modalidade intermitente)

em relação àqueles que possuem somente até o fundamental completo. Para níveis acima do ensino médio (superior incompleto, superior completo e pós-graduação), a probabilidade diminui consideravelmente.

Em termos ocupacionais, o único atributo testado foi o subsetor de atividade associado ao posto de trabalho. Nota-se que, mantendo o subsetor de indústria de transformação como referência, a probabilidade de contrato intermitente se eleva e tem os parâmetros mais elevados para todos os demais setores, o que pode sugerir a tendência de concentração desses contratos em setores de menor complexidade econômica.

Por fim, quanto a atributos regionais da ocupação, e tendo como referência a região Norte, a probabilidade de contrato intermitente se eleva apenas para a região Sudeste, o que já era esperado justamente por ser aquela que concentra pouco mais da metade do total de contratos em todo o país. Para as demais regiões (Centro-Oeste, Nordeste e Sul), as probabilidades diminuem.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentre as diversas alterações na legislação trabalhista brasileira instituídas via Lei nº 13.467/2017 está a modalidade de contrato intermitente, cujas principais características consistem em não haver jornada de trabalho mínima acordada em seus termos, tampouco previsão de rendimento mensal ao trabalhador, ficando este sujeito à convocação por parte do empregador. Em outras palavras, o contrato de trabalho intermitente é uma forma de relação de emprego assalariado por tempo indeterminado, mas com a prestação de serviço podendo ser definida com base em períodos delimitados *a posteriori*, alternando lapsos temporais de atividade e de inatividade, sem uma pactuação mínima de jornada e remuneração. Logo, ele se constitui em uma prática de gestão variável do fator trabalho cujos efeitos reais sobre a economia nacional ainda são pouco conhecidos. Embora essa modalidade de contrato guarde semelhanças com outras já utilizadas em alguns países, sua adoção no Brasil está imersa em profundas controvérsias, pois há de se levar em conta as diferenças estruturais do mercado de trabalho em cada contexto para identificar possíveis efeitos dessa mudança institucional na dinâmica laboral e na economia brasileira como um todo.

Este estudo visou justamente problematizar alguns elementos associados à evolução da contratação intermitente, cenários possíveis de sua expansão e o perfil dos trabalhadores inseridos no mercado de trabalho formal brasileiro sob tal modalidade.

Foi possível perceber que, apesar da pequena expressão dos vínculos intermitentes no estoque de empregos registrados no país, em torno de 0,5% do total, sua dinâmica evolutiva tem se mantido ascendente ao longo dos primeiros anos de vigência. Embora os dados que se têm em mãos não permitam uma conclusão assertiva sobre se a elevação desses vínculos decorre de novas oportunidades de emprego surgidas com a mudança institucional ou se resulta de um efeito substituição de contratos padrão de emprego pelo intermitente, é notável a existência de movimentos contrários na evolução dos tipos de contrato. Levando-se em conta o período de 2018, primeiro ano inteiro com a vigência do contrato intermitente, a 2020, último ano com os microdados da Rais disponíveis até então, enquanto o estoque de vínculos intermitentes cresceu 223,5% (saltando de 61,7 mil para 199,6 mil vínculos ativos), a soma dos demais contratos variou negativamente em -1,1%. Em 2019, inclusive, o saldo positivo dos contratos intermitentes mais que compensou o saldo negativo dos vínculos não intermitentes.

A estruturação do emprego intermitente na economia brasileira também foi alvo de análise e, neste ponto, evidenciou-se que alguns setores como o da construção civil e dos serviços apresentam importância mais elevada na composição desse tipo de contrato, de modo que um aumento de sua participação poderia levar a alterações não desprezíveis na configuração setorial do emprego na economia. Também a massa de rendimentos experimentaria transformações, tendendo à queda, dada a menor remuneração média do trabalhador intermitente.

De maneira geral, o perfil dos trabalhadores contratados como intermitentes está mais relacionado ao de indivíduos com maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, incluindo aqueles com faixa etária menor, homens, não brancos (fundamentalmente pretos e pardos) e com escolaridade máxima até o ensino médio completo. Esses contratos também se concentram em atividades menos complexas e marcadas por maiores índices de rotatividade, como comércio, serviços e construção civil. Por fim, o trabalho intermitente tem se concentrado de forma relativamente maior na região Sudeste em comparação com os demais tipos de vínculos de emprego formal no país.

Ocorre que a disseminação dos contratos intermitentes e o crescimento de seu peso relativo no total de empregos registrados no país implica em algumas questões levantadas neste texto que precisam ser tomadas com cuidado, pois apresentam riscos de elevação da vulnerabilidade social dos indivíduos contratados sob essa modalidade, bem como para a própria dinâmica econômica como um todo, sobretudo em termos de massa salarial e consumo das famílias. As projeções realizadas e o cálculo de índices de desigualdade demonstram que um crescimento maior dos contratos intermitentes em relação aos demais vínculos pode não apenas alterar a distribuição funcional da renda (relação entre rendimentos do trabalho e do capital), como elevar o nível da desigualdade dentro do próprio conjunto dos assalariados no país (desigualdade intra e inter funcional da renda).

Ademais, a falta de um piso remuneratório pré-estabelecido traz insegurança aos empregados intermitentes quanto à sua cobertura pelo sistema público de seguridade social, uma vez que não há garantia de que a contribuição obrigatória alcance o mínimo mensal exigido pelo INSS. Vale lembrar que, de acordo com os dados apresentados, cerca de metade dos contratos intermitentes resultou em remuneração média mensal inferior a 1 SM, o que lança mais luz sobre essa questão na estrutura ocupacional brasileira. Para alguns benefícios, como a cobertura previdenciária (contagem de tempo para aposentadoria, salário-maternidade, auxílio-doença) o empregado teria a possibilidade de fazer um aporte complementar, de seu próprio bolso, da diferença de valores, mas para outros benefícios (seguro-desemprego, abono salarial), não há essa possibilidade.

Nesse sentido, o trabalho intermitente se delinea, até o momento, muito mais como uma promessa de inclusão laboral que não guarda em si, objetivamente, qualquer garantia de que ela irá se efetivar, pois o trabalhador passa a estar totalmente à mercê de possíveis convocações pela parte contratante. Ainda que haja a convocação, dada sua natureza descontínua, os valores referentes à remuneração que se faça jus ao longo do mês podem não necessariamente atingir o SM e, por conseguinte, o mínimo de recolhimento necessário para seu amparo previdenciário.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. E. *et al.* Substituição da captação dos dados do Caged pelo eSocial: implicações para as estatísticas do emprego formal. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, Ipea, n. 69, 2020.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletário de serviços na era digital**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2018.
- ARAÚJO, E. M. O contrato intermitente: um novo contrato? **Revista TST**, v. 84, n. 1, 2018.
- BACHA, E. L. El subempleo, el costo social de la mano de obra y la estrategia brasilena de crecimiento. **El Trimestre Económico**, outubro-dezembro, 1971.
- BARBOSA, A. F. O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração. **Revista Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, 2016.
- BOCHI, I; WÜNSCH, G. O trabalho intermitente no Brasil sob a perspectiva da agenda 2010 e do trabalho decente. **Revista da Escola Judiciária do TRT 4**, v. 3, n. 6, p. 277-301, 2021.
- DELGADO, G. C. O setor de subsistência na economia brasileira: gênese histórica e formas de reprodução. *In*: JACCOUD, L. (Org.). **Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo**. Brasília (DF): IPEA, 2004.
- DUARTE, P. H. E.; LOURAL, M. S. A reforma trabalhista no Brasil: uma proposta metodológica de acompanhamento do mercado de trabalho formal. **Revista da ABET**, v. 19, n. 1, p. 243-260, 2020.
- FILGUEIRAS, V. A.; PEDREIRA, S. C. Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. **Cadernos do CEAS**, n. 248, p. 578-607, 2019.
- FURTADO, C. **Subdesenvolvimento e estagnação na América Latina**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1966.

GALIZA, M.; GONZALEZ, R.; SILVA, S. P. Debatendo a dicotomia formal/informa: em busca de uma interpretação sistêmica do mercado de trabalho brasileiro. *In*: OLIVEIRA, R. V.; GOMES, D.; TARGINO, I. (Orgs.). **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho**. João Pessoa: Ed. UFPB, 2011.

GREENE, W. **Econometric analysis**. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 2003.

KOWARICK, L. **Capitalismo e marginalidade na América Latina**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1975.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. Para além do discurso: impacto efetivo da reforma nas formas de contratação. *In*: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. (Orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, São Paulo: Curt Nimuendajú, 2019.

NOGUEIRA, M. O.; CARVALHO, S. S. **Trabalho precário e informalidade**. Brasília: Ipea, 2021. (Texto para Discussão, n. 2707).

OLIVEIRA, T. **Trabalho e padrão de desenvolvimento**: uma reflexão sobre a reconfiguração do mercado de trabalho brasileiro. São Paulo: Hucitec, 2017.

OLIVEIRA, T.; SILVA, S. P. Regulação e dinâmica do mercado de trabalho. *In*: CARDOSO JÚNIOR, José C. (Org.). **A Constituição golpeada: 1988-2018**. São Paulo: Perseu Abramo, 2018.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Zero-hours work in the United Kingdom**. Geneva: ILO, 2018.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects**. Geneva: ILO, 2019.

RAVNJAK, L. S.; RODRIGUES, G. M.; SOARES, V. R. Trabalho intermitente: uma análise comparada. **Revista O Social em Questão**, n. 52, 2022.

SCODRO, C. L.; MARTINS, J. C. Melhores empregos? Uma análise do trabalho intermitente sob a perspectiva da agenda nacional de trabalho decente. **Revista da Faculdade de Direito**, n. 9, 2021.

SILVA, S. P. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, Ipea, n. 64, 2018.

SILVA, S. P. **A inclusão produtiva como eixo de política de proteção social**: contexto latino-americano e questões para a realidade brasileira. Brasília: Ipea, 2020. (Texto para Discussão, n. 2605).

SILVA, S. P.; CORSEUIL, C. H.; COSTA, J. **Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: Ipea, 2022.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.