

## A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR INTERMITENTE E SUA EVOLUÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

**Luís Felipe Batista de Oliveira**

Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea).

DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2896-port>

O debate sobre o contrato de trabalho intermitente, recentemente introduzido pela Lei nº 13.467/2017 e em discussão no Supremo Tribunal Federal (STF), é marcado por duas concepções distintas e nem sempre sustentadas em evidências empíricas. Por um lado, alega-se uma possível “precarização” da força de trabalho, dada a maior flexibilidade em termos de períodos de atividade e inatividade do trabalhador, sendo esta última não remunerada e imprevisível. Por outro lado, os argumentos sobre a adequação da modalidade se sustentam na institucionalização de formas similares, há décadas, em economias desenvolvidas. São situações em que a modalidade coexiste com engajamento da promoção do trabalho decente e ratificações de dezenas de convenções internacionais nesse sentido.

Para contribuir com essa discussão, este *Texto para Discussão* traz alguns elementos objetivos e empíricos que ainda não foram utilizados no Brasil. Entre eles está a utilização do Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ), lançado recentemente pelo Ministério do Trabalho e Previdência.<sup>1</sup> O QBQ apresenta as características de cada ocupação no mercado assalariado formal de trabalho e já tem dois terços das ocupações mapeadas. Embora ainda necessite mapear o restante, a atual caracterização já responde por cerca de 98% dos empregos formais da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), o que é suficiente para atestar a qualificação média do intermitente e das demais modalidades.

Por conta disso, o trabalho responde, de forma inédita, às seguintes questões: i) como tem evoluído

o nível de qualificação dos intermitentes no Brasil?; ii) os postos dos intermitentes estão sendo ocupados, cada vez mais, por trabalhadores em níveis mais elevados de forma a caracterizar a substituição dos atuais trabalhadores – com contrato de prazo indeterminado por intermitentes – de precarização?; e iii) os postos ocupados pelos intermitentes são majoritariamente de baixa qualificação, quando comparados com outras modalidades, denotando uma qualidade mais baixa desses postos?

Os dados mostram claramente que a qualificação média daqueles que possuem um contrato de trabalho intermitente é estável e, na média, próxima a 2,0, sendo quase idêntica à dos trabalhadores nas demais modalidades. Esses resultados são repetidos nos subcomponentes de competências, habilidades e atitudes. Ou seja, não existe, por essa fonte, evidência de precarização causada pela introdução da modalidade com o advento da modernização trabalhista.

Outro questionamento sobre a modalidade se concentra em uma dispersão por diversos setores da economia, dado que em alguns países ela só é permitida em setores específicos ou em função de alguma sazonalidade típica da atividade. Novamente, percebe-se que o seu uso é mais concentrado que as demais modalidades, de forma que os três setores que respondem por mais de 50% do saldo dos intermitentes equivalem a 35% e 39% (em 2021 e 2022, respectivamente) nas demais modalidades. Essa maior concentração também é atestada por outras medidas. Entre elas o índice de Hirschman-Herfindahl para as admissões recentes.

1. Brasil. Ministério do Trabalho e Previdência. *Quadro Brasileiro de Qualificações* – QBQ. Brasília: MTP, 2022. Disponível em: <<http://qbqconsulta.fipe.org.br/oqbq>>.

# SUMEX

Para além dessas medidas objetivas, o trabalho traz elementos a respeito do debate jurídico nas ações diretas de inconstitucionalidade debatidas pelo STF. Em termos de previsão normativa, a modalidade está muito mais próxima de um contrato de trabalho tradicional por prazo indeterminado do que da informalidade. Isso porque a nova modalidade previu os direitos trabalhistas já aplicados aos contratos individuais existentes.

Estudos recentes conduzidos pelo Ministério do Trabalho e Previdência mostram que a remuneração média horária chega a ser 95% superior ao salário mínimo por hora nacional. Além disso, a duração média do contrato intermitente não é necessariamente curta. Considerando os anos de 2018 e 2019 na Rais, as médias de duração dos contratos firmados nos respectivos anos foram relativamente próximas: 5,0 meses para contratos contínuos e 4,3 meses para contratos intermitentes. Mais ainda, tem-se em conta que no mês imediatamente anterior à assinatura do contrato intermitente, 80,6% desses trabalhadores estavam sem vínculo formal de emprego.

Por fim, muito embora existam poucos estudos a respeito do trabalho intermitente, entende-se que já há evidências a seu favor quanto aos seguintes pontos: redução da informalidade, inclusão previdenciária e proteção trabalhista – ou seja, se considerado que a evolução das contratações responde por cerca de 0,5% dos vínculos formais e a expansão tem sido em atividades específicas, afasta-se o temor das críticas iniciais. Com isso, entende-se que eventuais debates sobre a modalidade deveriam se basear em mais e melhor institucionalização, e não em uma defesa apressada pelo seu banimento, ou mesmo em alguma reinterpretção que traga insegurança jurídica ou a invalide.