

TEXTO PARA DISCUSSÃO

2898

**TRABALHADORES EM CONTRATO
INTERMITENTE NO BRASIL:
EVOLUÇÃO, CENÁRIOS E PERFIL
DOS CONTRATADOS PÓS-
REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

**ALANNA SANTOS DE OLIVEIRA
SANDRO PEREIRA SILVA**

ipea

Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

**TRABALHADORES EM CONTRATO
INTERMITENTE NO BRASIL: EVOLUÇÃO,
CENÁRIOS E PERFIL DOS CONTRATADOS
PÓS-REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

**ALANNA SANTOS DE OLIVEIRA¹
SANDRO PEREIRA SILVA²**

1. Pesquisadora do Centro de Estudos, Projetos e Pesquisas Econômico-Sociais da Universidade Federal de Uberlândia (Cepes/UFU). *E-mail*: <alannacepes@gmail.com>.

2. Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea). *E-mail*: <sandro.pereira@ipea.gov.br>.

Governo Federal

Ministério do Planejamento e Orçamento

Ministra Simone Nassar Tebet

ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento e Orçamento, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidenta

LUCIANA MENDES SANTOS SERVO

Diretor de Desenvolvimento Institucional

FERNANDO GAIGER SILVEIRA

**Diretora de Estudos e Políticas do Estado,
das Instituições e da Democracia**

LUSENI MARIA CORDEIRO DE AQUINO

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas

CLÁUDIO ROBERTO AMITRANO

**Diretor de Estudos e Políticas Regionais,
Urbanas e Ambientais**

ARISTIDES MONTEIRO NETO

**Diretora de Estudos e Políticas Setoriais,
de Inovação, Regulação e Infraestrutura**

FERNANDA DE NEGRI

Diretor de Estudos e Políticas Sociais

CARLOS HENRIQUE LEITE CORSEUIL

Diretor de Estudos Internacionais

FÁBIO VÉRAS SOARES

Chefe de Gabinete

ALEXANDRE DOS SANTOS CUNHA

Coordenador-Geral de Imprensa e Comunicação Social

ANTONIO LASSANCE

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <http://www.ipea.gov.br>

Texto para Discussão

Publicação seriada que divulga resultados de estudos e pesquisas em desenvolvimento pelo Ipea com o objetivo de fomentar o debate e oferecer subsídios à formulação e avaliação de políticas públicas.

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2023

Oliveira, Alanna Santos de

Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil : evolução, cenários e perfil dos contratados pós-reforma trabalhista de 2017 / Alanna Santos de Oliveira, Sandro Pereira Silva . – Brasília, DF : IPEA, 2023.

38 p. : il., gráfs. – (Texto para Discussão ; n. 2898).

Inclui Bibliografia.

1. Reforma Trabalhista. 2. Contrato Intermitente. 3. Mercado de Trabalho. 4. Desigualdade 5. Proteção Previdenciária. 5. Brasil I. Silva, Sandro Pereira. II. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. III. Título.

CDD 344.01981

Ficha catalográfica elaborada por Ana Paula Fernandes Abreu CRB-7/4769.

Como citar:

OLIVEIRA, Alanna Santos; SILVA, Sandro Pereira. **Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos contratados pós-reforma trabalhista de 2017**. Brasília, DF: Ipea, julho 2023. 38 p. (Texto para Discussão, n. 2898). DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2898-port>

JEL: J08.

As publicações do Ipea estão disponíveis para *download* gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos).

Acesse: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento e Orçamento.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

SUMÁRIO

SINOPSE

1 INTRODUÇÃO	6
2 NOTA METODOLÓGICA	9
3 O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E SUAS ESPECIFICIDADES À LUZ DA INTRODUÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE	10
4 EVOLUÇÃO E CARACTERÍSTICAS DA INTERMITÊNCIA NO BRASIL	14
5 PERFIL DOS TRABALHADORES INTERMITENTES NO BRASIL	27
5.1 Análise tabular e descritiva dos principais fatores de caracterização.....	27
5.2 Modelo de verificação empírica.....	30
5.3 Resultados do modelo	32
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS	36

SINOPSE

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 ao 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 de serem contratados na modalidade intermitente.

Palavras-chave: reforma trabalhista; contrato intermitente; mercado de trabalho; desigualdade; proteção previdenciária.

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; job market; inequality; social security protection.

1 INTRODUÇÃO

Dentre as várias alterações trazidas pela reforma trabalhista no Brasil aprovada em 2017 (Lei nº 13.467/2017), está uma nova modalidade de contratação profissional, denominada 'intermitente'. Essa modalidade segue em consonância com as recentes tendências globais de flexibilização das relações entre capital e trabalho, a exemplo do *zero hour contract* na Inglaterra, em que não há a pactuação de horas de prestação de serviço. Cabe então ao indivíduo contratado o direito de receber alguma remuneração somente quando há demanda por parte do empregador, devendo estar disponível sempre que for convocado (Antunes, 2018; Ravnjak, Rodrigues e Soares, 2022; OIT, 2018).

De modo análogo, o contrato intermitente previsto pela Lei nº 13.467/2017, apresenta-se como uma relação de serviço assalariado, subordinado, mas não contínuo, alternando períodos de inatividade não remunerados sem que isso se caracterize como rompimento do vínculo de emprego.¹ As convocações devem ocorrer em prazo mínimo de três dias úteis, a serem realizadas por meio eficaz, como telefone ou *e-mail*. 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.

Tais características permitem enquadrar esse modelo como uma relação atípica de trabalho,² mas com o respaldo jurídico necessário para sua utilização por parte dos empregadores. Por sua vez, o desligamento pode ocorrer a qualquer momento, dado que os encargos trabalhistas, por suposto, já estariam pagos ao empregado de forma

1. O contrato intermitente foi instituído por meio das seguintes alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabeleceram as normas básicas para sua utilização: ampliação do *caput* e do parágrafo 3º do art. 443, e inserção do art. 452-A.

2. São considerados contratos atípicos (ainda que estejam tipificados na legislação) aqueles que se opõem ao contrato típico, isto é, o contrato de trabalho padrão constituído sob influência do Estado de bem-estar social durante a experiência capitalista fordista. No Brasil, é considerado contrato padrão aquele institucionalizado nos arts. 7º, da Constituição, e 442, *caput*, da CLT (Pereira e Dutra, 2021). 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.

proporcional, com a devida remuneração, imediatamente após a execução de cada serviço demandado (Filgueiras e Pedreira, 2019).

A maneira como o contrato intermitente foi introduzido na legislação brasileira não impõe barreiras quanto ao tipo de atividade, ou seja, pode ser praticado em qualquer setor da economia, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador (Magalhães e Colombo, 2022).³ Tampouco foram estabelecidos limites para a quantidade de empregados em uma mesma firma, podendo esta ter, em tese, todo o seu quadro funcional sob tal tipo de vínculo. Tais elementos levaram alguns pesquisadores a considerar essa modalidade como “a radicalização do caráter flexível do padrão de regulação do trabalho no país” (Oliveira, 2020).

Alguns autores têm buscado problematizar os contornos jurídicos dessa relação contratual no Brasil com base na noção de *trabalho decente*, prevista pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴ e pela agenda global dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Sob essa perspectiva, a intermitência não se enquadraria como geração de empregos de qualidade, justamente por não garantir provisões remuneratórias mínimas ao indivíduo prestador de serviços (Bochi e Wünsch, 2021; Scodro e Martins, 2021).

A modalidade de trabalho intermitente configura, nesses termos, uma relação contratual marcada pela seguinte ambiguidade: por um lado, amplia as possibilidades de contratação e geração de empregos no espectro formalizado; por outro, despotencializa a efetividade de direitos associados à inclusão produtiva dos indivíduos.⁵ Logo, torna-se necessária a compreensão das *nuances* dessa ambiguidade aparente à luz das características estruturais do mercado de trabalho brasileiro.

Este estudo surge então para suprir tal lacuna a partir de três objetivos fundamentais: *i*) verificar a evolução do trabalho intermitente no país, desde sua inserção na legislação, para compreender a forma como tem se instaurado na estrutura ocupacional; *ii*) evidenciar os fatores que assumem e delineiam essa modalidade contratual, relacionando-os às prováveis implicações que sua maior participação poderia acarretar

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

4. 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 como promotor da diminuição das desigualdades sociais.

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

à economia nacional; e *iii*) traçar um perfil das características principais dos indivíduos contratados como intermitentes 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 impulsionou a geração de mais postos de trabalhos no país, dada sua ínfima participação no total de empregos, como também apresenta potencial para reforçar aspectos problemáticos do mercado de trabalho brasileiro, como a subocupação por insuficiência de horas e a subutilização da força de trabalho, bem como a tendência à compressão salarial e o desamparo previdenciário. A relevância econômica e social desses pontos elencados justifica o esforço de análise empreendido, ao focar 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 Sociais (Rais) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged e Novo Caged), ambos de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), para o período entre 2017 (promulgação da Lei nº 13.467/2017) até 2021. De forma complementar, também se levantaram informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com a finalidade de apresentar, sumariamente, algumas especificidades do mercado de trabalho brasileiro e compreender o contexto sob o qual a contratação intermitente se insere.

Diante desses apontamentos, o texto está organizado em seis seções, inclusa esta introdução. Na seção dois é exposta uma breve nota metodológica com a finalidade de demonstrar as particularidades dos dados e os filtros respectivos utilizados. A seção três apresenta um panorama geral do mercado de trabalho brasileiro, para contribuir com o debate seguinte de teor mais específico. A seção quatro traz a discussão sobre as principais características e a trajetória de evolução do trabalho intermitente no Brasil, com algumas implicações de sua incidência sobre o mercado de trabalho nacional, além de simulações sobre cenários futuros possíveis em caso de expansão dessa modalidade contratual entre os setores de atividade econômica.⁶ Na seção cinco é feito um

6. Esses tipos de simulações propostas se justificam pelo fato de que, como afirmaram Krein e Teixeira (2021) para o caso das modalidades flexíveis de contratação na Europa, embora não tenham se tornado predominantes no estoque de empregos, elas se mantiveram em patamares expressivos no fluxo anual de empregos, com alto potencial precarizante para os trabalhadores.

exercício empírico com vistas a identificar atributos relacionados aos trabalhadores em torno dos quais se elevam as chances de inserção laboral via contrato intermitente. Por fim, são tecidas algumas considerações finais.

2 NOTA METODOLÓGICA

Para contemplar a 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 Caged.⁷ A partir das tabulações desses dados, serão realizados alguns exercícios contrafactuais, bem como será empregado um modelo de verificação empírica (regressão logística binomial) na seção voltada à análise dos atributos dos trabalhadores.

Cumprе destacar que tanto a Rais quanto o Caged passaram por mudança metodológica a partir de 2020, com a implementação 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 verificadas com atenção quanto às consequências, como a obrigatoriedade de declaração dos vínculos temporários, que aumentou de modo razoável o número de movimentações empregatícias, conforme ressaltaram Almeida *et al.* (2020).

Outro aspecto que merece atenção 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 constar a orientação de preenchimento do salário contratual do trabalhador intermitente pelo tipo de salário-hora. Contudo, continuou sendo possível declarar outros tipos de salário contratual para os intermitentes, o que levou o MTPS a não recomendar o cálculo do salário médio desses trabalhadores a partir da

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.

competência de janeiro de 2020.⁸ Essa situação configura, portanto, nítida limitação para o acompanhamento da situação do trabalho intermitente nesses primeiros anos de vigência no país.

No que diz respeito à quantidade de horas contratadas, os empregadores declarantes da Rais são instruídos quanto à forma de preenchimento no campo “horas contratuais”, para o caso dos trabalhadores intermitentes, da seguinte maneira: “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” (Brasil, 2022, p. 30). Isso constitui, na prática, outra limitação analítica, pois os dados não permitem verificar com maior acurácia a quantidade de horas que, em média, os trabalhadores intermitentes têm trabalhado.

Também cumpre ressaltar que, neste estudo, optou-se por desconsiderar os vínculos estatutários, que, na Rais, compreendem: estatutários com regime próprio de previdência; estatutários com regime geral de previdência social; e estatutários não efetivos. Essa opção foi feita em função desses vínculos empregatícios apresentarem características razoavelmente distintas dos demais tipos como, por exemplo, menor taxa de rotatividade, maiores salários médios, estatuto próprio de trabalho etc.

Por fim, vale ressaltar que o contrato intermitente só é possível para vínculos celetistas, excluindo, portanto, essa possibilidade para temporários, avulsos, estatutários, aprendizes etc. Adicionalmente, chama-se atenção para o fato de que um trabalhador pode possuir mais de um vínculo trabalhista ativo, seja ele intermitente ou não, o que significa que o total de vínculos ativos declarados na Rais (também conhecido como estoque de emprego) refere-se ao total de contratos ativos, e não de trabalhadores.

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

O mercado de trabalho brasileiro apresenta características bastante peculiares à sua condição histórica de economia periférica, marcada pelo peso que o subemprego, a

8. Vale destacar que, a partir de abril de 2022, o Ministério do Trabalho passou a disponibilizar, nos arquivos de microdados, duas novas variáveis que podem ser usadas como insumos para o cálculo do valor do salário: a variável unidade salário (que discrimina se o pagamento do salário é por hora trabalhada, mensal, ou de outra forma); e a variável valor salário fixo, que informa o valor declarado para a unidade de pagamento (valor unitário por hora, por mês ou por semana, dependendo da unidade utilizada no contrato). Com isso, para estudos futuros, será possível identificar a unidade de referência para o salário declarado a partir dessa data.

marginalidade e a subsistência assumem na estrutura ocupacional, em uma trajetória com oscilações e sazonalidades no decorrer do ano (Furtado, 1966; Kowarick, 1975; Bacha, 1971; Delgado, 2004; Barbosa, 2016; Oliveira, 2017; Oliveira e Silva, 2018; Krein e Teixeira, 2021). 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 (Galiza, Gonzalez e Silva, 2011; Nogueira e Carvalho, 2021; Theodoro, 2009). Esse contexto específico demonstra que, à diferença do que 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 necessária a incorporação de outros eixos analíticos, como, por exemplo, o grau de informalidade, o desalento, a subutilização e a subocupação por insuficiência de horas.

Apesar de o foco deste estudo se dar sobre a intermitência, isto é, sobre uma modalidade de vínculo empregatício que compõe o universo laboral formalizado, a proposição e o espraiamento desse tipo de contrato tende a ter implicações relevantes sobre esse grupo de indicadores recém-mencionado. Um exemplo refere-se à sua repercussão sobre o número de horas efetivamente trabalhadas, cujo impacto pode ter reflexos na subocupação por insuficiência de horas e, desse modo, na própria taxa composta de subutilização da força de trabalho, ou então na possibilidade de amortecimento da taxa de desemprego.

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 Contínua 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 restringe o escopo ao intervalo 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, enquanto a população desocupada experimentou incremento bastante robusto entre 2012 e 2021 (93,6%) — e mesmo quando comparados os números de 2016 e 2021, manteve-se elevado (16,6%).

TABELA 1
Principais indicadores do mercado e trabalho brasileiro⁹ (2012-2021)

Indicadores (números absolutos, expressos em 1 mil)	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
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
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 Contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=resultados>.

Acesso em: 21 jun. 2023.

Elaboração dos autores.

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

Nos demais indicadores, chama-se a atenção para 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.¹⁰ 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 a 56,6%. Cumpre notar que a subocupação por insuficiência de horas não somente poderia apresentar relação com a alteração trazida pela inovação contratual da 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 abordado adiante, é provável que o aumento da subocupação por insuficiência de horas registrado pelos dados da PNAD Contínua 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.¹¹

Quanto ao número de pessoas desalentadas — aquelas que gostariam e têm disponibilidade de trabalhar, porém não procuram emprego por acreditarem que não irão encontrar, em virtude de fatores como idade, qualificação, cenário econômico ou outros —, também houve crescimento expressivo. Entre 2012 e 2021, essa parcela da população cresceu aproximadamente 180%, e entre 2016 e 2021, o crescimento foi em torno de 60%.

Outro item relevante é a taxa composta de subutilização do IBGE, que consiste na soma dos desocupados, dos subocupados por insuficiência de horas e daqueles que se encontram fora da força de trabalho potencial, mas poderiam ser incorporados (como os desalentados). Essa parcela saltou de 18,4% em 2012 para 27,2% em 2021, configurando quase nove pontos percentuais (p.p.). Entre 2016 e 2021, o aumento foi menor, mas ainda consistente, com acréscimo de 6 p.p. Em linhas gerais, esses números mostram que o mercado de trabalho brasileiro tem experimentado uma preocupante elevação do total de pessoas subaproveitadas produtivamente.

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

11. Nessa perspectiva, conforme afirmou Moreira (2022), embora a modalidade de contratação intermitente signifique uma novidade do ponto de vista normativo, sua prática é um fenômeno já experimentado no mercado de trabalho informal, dada a natureza de jornada descontínua.

Logo, os indicadores mencionados servem para ilustrar a dinâmica *sui generis* da estrutura ocupacional, cujos problemas não se restringem ao desemprego aberto, mas abarcam outras dimensões derivadas da sua conformação em uma economia em processo de 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, e sim 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 no marco jurídico brasileiro configura uma inovação relevante promovida 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, uma suposta maior liberdade ao trabalhador, que poderia se vincular a distintos empregos ao mesmo tempo, reduzindo sua vulnerabilidade e ampliando seus rendimentos (Krein e Oliveira, 2019; Duarte e Loural, 2020).

Em face desse contexto, a questão central que orienta as análises seguintes consiste em verificar: *i*) a evolução desse tipo de contratação no Brasil, desde sua implementação no final de 2017; e *ii*) as características que o trabalho assume 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.

Quanto ao primeiro ponto, a tabela 2 denota que, a despeito da pequena expressão dos vínculos intermitentes no estoque de emprego total (inferior a 1%), há uma dinâmica evolutiva marcadamente ascendente, finalizando a série com pouco mais de 240 mil vínculos.¹² O crescimento observado foi especialmente elevado nos anos de 2018 e 2019, tanto em termos absolutos, quanto percentuais. Em 2020, embora em menor magnitude que no ano anterior, os contratos intermitentes ativos cresceram (44.654), atenuando ligeiramente a redução no estoque de emprego em função da forte queda

12. Apesar de sua dinâmica evolutiva desde 2017, o saldo dos vínculos intermitentes manteve-se muito abaixo da promessa de criação de dois milhões de empregos com o novo leque de opções flexíveis de contratação, feita pelo ministro do trabalho, Ronaldo Nogueira, à época da aprovação da reforma trabalhista no Congresso Nacional (Oliveira, 2020).

TEXTO para DISCUSSÃO

entre os não intermitentes (-309.834) mediante a pandemia de covid-19.¹³ Em 2021, embora tenha sido registrado novo incremento dos intermitentes, esse acréscimo foi relativamente menor que o observado no ano anterior.

TABELA 2

Evolução dos vínculos empregatícios por indicação de contrato intermitente – Brasil (2017-2021)

Indicador de trabalho intermitente	2017 ¹	2018	2019	2020	2021
Número de vínculos empregatícios ativos					
Não	37.338.259	37.742.780	38.013.664	37.703.830	40.012.465
Sim	7.367	61.705	154.950	199.604	243.554
Total	37.345.626	37.804.485	38.168.614	37.903.434	40.256.019
Participação no total (%)					
Não	99,98	99,84	99,59	99,47	99,39
Sim	0,02	0,16	0,41	0,53	0,61
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Variação (%)					
Não	-	1,08	0,72	-0,82	6,12
Sim	-	737,59	151,11	28,82	22,02
Total	-	1,23	0,96	-0,69	6,21
Variação (números absolutos)					
Não	-	404.521	270.884	-309.834	2.308.635
Sim	-	54.338	93.245	44.654	43.950
Total	-	458.859	364.129	-265.180	2.352.585

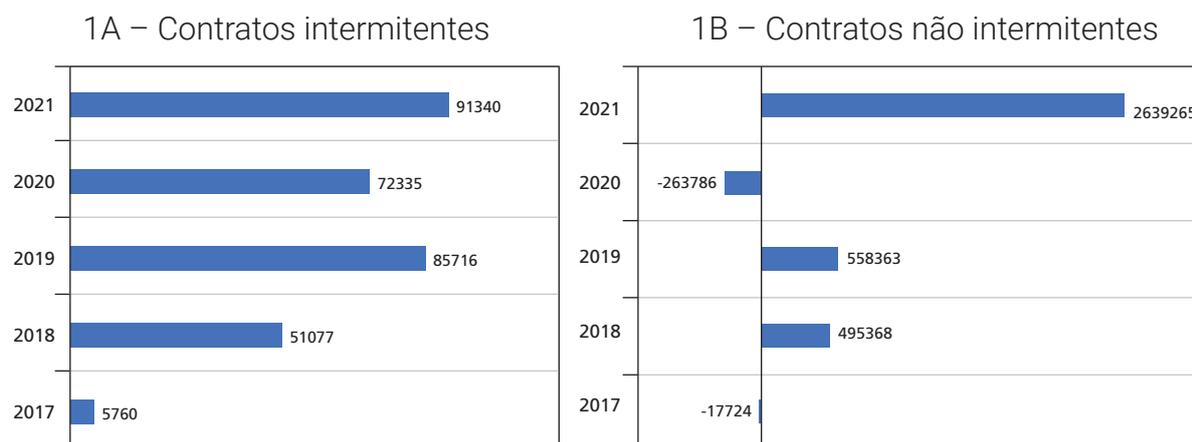
Fonte: Rais. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 21 jun. 2023.

Elaboração dos autores.

Nota: ¹ As possibilidades de contrato intermitente iniciaram em novembro de 2017.

Com os dados do Novo Caged, evidencia-se que, desde a criação do contrato intermitente em novembro de 2017 até o final de 2021, o saldo de suas movimentações se manteve positivo e o estoque, conseqüentemente, sempre crescente em relação ao anterior. Esse saldo, 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 vínculos formais de emprego no país. O gráfico 1 ilustra esses dados.

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

GRÁFICO 1**Saldo das movimentações do emprego formal¹ por modalidade de contrato – Brasil (2017-2021)**

Fonte: Novo Caged. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/novo-caged?view=default>. Acesso em: 21 jun. 2023.

Elaboração dos autores.

Nota: ¹ 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 todo mês, esse saldo certamente difere do encontrado nos meses subsequentes. Ressalta-se que os números são referentes apenas aos vínculos privados, excluindo-se, portanto, os vínculos de natureza estatutária.

A caracterização da modalidade intermitente como prestação de serviço subordinado, 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, ela 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, ter trabalhado de fato em nenhum dos casos (Krein e Oliveira, 2019). Logo, é salutar verificar as características que o emprego sob essa forma de contratação assume para, assim, conjecturar as prováveis implicações que sua propagação poderia acarretar no mercado de trabalho brasileiro.

Parte-se então de uma perspectiva setorial, isto é, da forma como o emprego se distribui entre as diversas atividades econômicas, dada a relevância que essa dimensão analítica tem para os estudos de desenvolvimento econômico. A tabela 3 mostra a distribuição dos vínculos empregatícios (estoque de 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 2021. Os dados indicam que os subsetores de serviços e comércio respondem pela maior parte do emprego

TEXTO para DISCUSSÃO

formal na modalidade intermitente (47,4% e 21,6%, respectivamente), assim como no caso dos não intermitentes (44,1% e 24,1%). Por sua vez, o terceiro subsetor que concentra a maior parcela do emprego intermitente é a construção civil (15,6%), enquanto para os não intermitentes trata-se da indústria de transformação (18,9%). Na modalidade intermitente, a indústria de transformação é a quarta colocada (13,9%), ao passo que a construção civil assume essa mesma posição para os não intermitentes (5,0%). A agropecuária, os serviços industriais de utilidade pública (SIUP) e a administração pública respondem por percentuais ínfimos do emprego intermitente, e se mostram um pouco mais relevantes para os outros tipos de contrato.

TABELA 3

Distribuição do emprego formal por subsetor e modalidade de contratação – Brasil (2017-2021)

Subsetor		Estoque de vínculos por modalidade contratual			Participação no total por modalidade contratual (%)	
		Intermitente	Não intermitente	Total	Intermitente	Não intermitente
Extrativa mineral	Nº absoluto	197	223.571	223.768	0,09	99,91
	Total da modalidade (%)	0,15	0,59	0,58		
Indústria de transformação	Nº absoluto	18.597	7.209.771	7.228.368	0,26	99,74
	Total da modalidade (%)	13,94	18,89	18,88		
SIUP	Nº absoluto	146	423.651	423.798	0,03	99,97
	Total da modalidade (%)	0,11	1,11	1,11		
Construção civil	Nº absoluto	20.843	1.907.470	1.928.313	1,08	98,92
	Total da modalidade (%)	15,62	5,00	5,04		
Comércio	Nº absoluto	28.798	9.220.327	9.249.125	0,31	99,69
	Total da modalidade (%)	21,58	24,16	24,15		
Serviços	Nº absoluto	63.297	16.820.783	16.884.080	0,37	99,63
	Total da modalidade (%)	47,44	44,08	44,09		
Administração pública	Nº absoluto	59	871.911	871.970	0,01	99,99
	Total da modalidade (%)	0,04	2,28	2,28		

(Continua)

(Continuação)

Subsetor		Estoque de vínculos por modalidade contratual			Participação no total por modalidade contratual (%)	
		Intermitente	Não intermitente	Total	Intermitente	Não intermitente
Agropecuária	Nº absoluto	1.499	1.484.715	1.486.214	0,1	99,9
	Total da modalidade (%)	1,12	3,89	3,88		
Total	Nº absoluto	133.436	38.162.200	38.295.636	0,35	99,65
	Total da modalidade (%)	100	100	100		

Fonte: Rais. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 21 jun. 2023.
Elaboração dos autores.

Em vista dessa composição setorial delatora de especificidades não desprezíveis, foram construídos dois cenários de simulações 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. A construção de cenários hipotéticos torna-se relevante devido à incerteza que existe sobre como seria 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, seja 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 (crescimento de 10,8% em 2005 para 14,8% em 2014) e da Alemanha (de 11,8% em 1991 para 22,4% em 2017) (Filgueiras e Pereira, 2019).

No primeiro cenário proposto, calcula-se uma distribuição do emprego formal de 10%/90% entre intermitente e não intermitente, ou seja, dos mais de 38 milhões de vínculos empregatícios que em média estiveram ativos anualmente no período de 2017 a 2021, 10% passam a ser constituídos da modalidade intermitente (aproximadamente 4 milhões, portanto) e 90%, de não intermitente (cerca de 34 milhões). No segundo cenário, a distribuição é de 25%/75%, isto é, 25% constituído da modalidade intermitente (aproximadamente 9,5 milhões) e 75%, de não intermitente (cerca de 28,7 milhões). A partir disso, o emprego dentro de cada modalidade foi distribuído proporcionalmente de acordo com sua participação em cada subsetor de atividade, na média dos anos 2017-2021 (conforme apresentado na tabela 3). As tabelas 4 e 5 trazem os resultados das simulações.

TABELA 4

Simulação da distribuição do emprego formal por subsetor e modalidade contratação no Brasil para dois cenários de participação do contrato intermitente

4A – Cenário 1 (10% intermitente, 90% não intermitente)

Subsetor	Estoque (número de vínculos empregatícios ativos)		
	Intermitente	Não intermitente	Total
Extrativa mineral	5.744	203.350	209.094
Indústria de transformação	533.841	6.510.641	7.044.482
SIUP	4.213	382.573	386.786
Construção civil	598.178	1.723.304	2.321.481
Comércio	826.420	8.327.003	9.153.423
Serviços	1.816.745	15.192.645	17.009.390
Administração pública	1.532	785.826	787.358
Agropecuária	42.891	1.340.730	1.383.621
Total	3.829.564	34.466.072	38.295.636

4B – Cenário 2 (25% intermitente, 75% não intermitente)

Subsetor	Estoque (número de vínculos empregatícios ativos)		
	Intermitente	Não intermitente	Total
Extrativa mineral	14.361	169.458	183.819
Indústria de transformação	1.334.603	5.425.534	6.760.137
SIUP	10.531	318.811	329.342
Construção civil	1.495.445	1.436.086	2.931.531
Comércio	2.066.050	6.939.169	9.005.219
Serviços	4.541.862	12.660.537	17.202.400
Administração pública	3.830	654.855	658.685
Agropecuária	107.228	1.117.275	1.224.503
Total	9.573.909	28.721.727	38.295.636

Fonte: Rais. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 21 jun. 2023.
Elaboração dos autores.

TABELA 5
Simulação da distribuição do emprego formal por subsetor e modalidade contratação no Brasil para dois cenários de participação do contrato intermitente

Subsetor	Cenário real (0,2% intermitente)		Cenário 1 (10% intermitente)			Cenário 2 (25% intermitente)		
	Estoque	Participação (%)	Estoque	Participação (%)	Varição (n)	Estoque	Participação (%)	Varição (n)
Extrativa mineral	223.768	0,6	209.094	0,5	-14.674	183.819	0,5	-39.949
Indústria de transformação	7.228.368	18,9	7.044.482	18,4	-183.886	6.760.137	17,7	-468.231
SIUP	423.798	1,1	386.786	1,0	-37.012	329.342	0,9	-94.456
Construção civil	1.928.313	5,0	2.321.481	6,1	393.168	2.931.531	7,7	1.003.218
Comércio	9.249.125	24,2	9.153.423	23,9	-95.702	9.005.219	23,5	-243.906
Serviços	16.884.080	44,1	17.009.390	44,4	125.310	17.202.400	44,9	318.320
Administração pública	871.970	2,3	787.358	2,1	-84.612	658.685	1,7	-213.285
Agropecuária	1.486.214	3,9	1.383.621	3,6	-102.593	1.224.503	3,2	-261.711
Total	38.295.636	100	38.295.636	100	-	38.295.636	100	-

Fonte: Rais. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 21 jun. 2023.
 Elaboração dos autores.

TEXTO para DISCUSSÃO

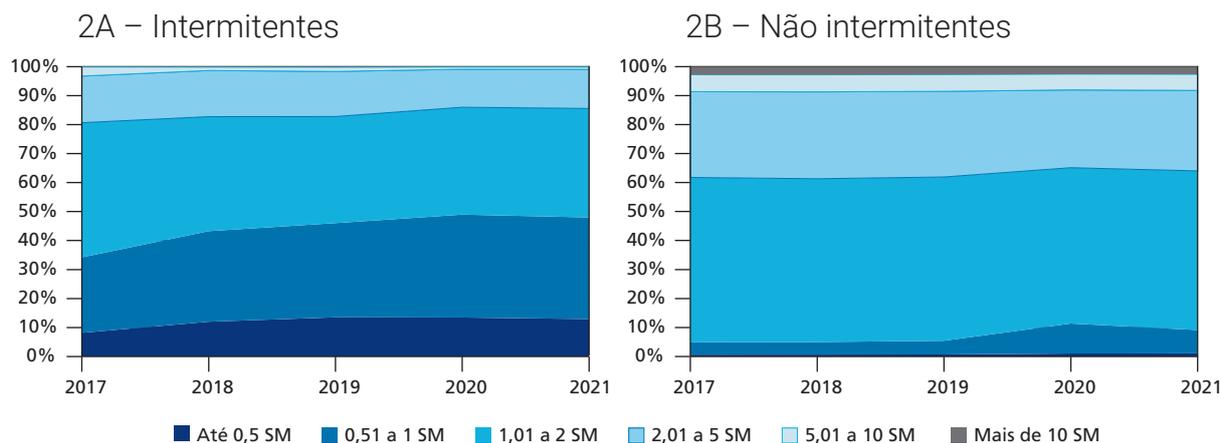
No primeiro cenário proposto, com o emprego formal distribuído na proporção 10%/90% entre contratos intermitentes e não intermitentes, todos os subsetores de atividade econômica, com exceção de serviços e construção civil, sofreriam retração, sendo a maior delas na indústria de transformação (com um decréscimo de mais de 183 mil vínculos ativos). Essas mesmas atividades perderiam participação na conformação do emprego, com redução maior para a indústria de transformação, o comércio, a agropecuária, a administração pública, os SIUP e a extrativa mineral, respectivamente. Por sua vez, a participação do subsetor da construção civil aumentaria em cerca de 1 p.p, e o de serviços também teria ligeira elevação (0,3 p.p.).

No segundo cenário, com distribuição de 25% dos vínculos ativos para o trabalho intermitente e 75% para o não intermitente, o subsetor de serviços, que em média teve participação de 44% no período 2017-2021, alcançaria 44,9%, e a construção civil, que registrava 5,0%, chegaria a quase 8%. A indústria de transformação cairia de 18,9% para 17,7%; o comércio, de 24,2% para 23,5%; a agropecuária, de 3,9% para 3,2%; e a administração pública, de 2,3% para 1,7%. A extrativa mineral e os SIUP também teriam a participação levemente reduzida. Em geral, portanto, ocorreria um crescimento significativo da construção civil, acompanhado por um leve aumento do setor de serviços. Os demais subsetores (em especial, a indústria de transformação) sofreriam retração com a maior participação dos contratos intermitentes.

Outro dado relevante para o delineamento das características do trabalho intermitente refere-se aos rendimentos. 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 2021, 48% vínculos intermitentes apresentaram rendimento médio de até um salário mínimo (SM) mensal, ao passo que esse percentual foi próximo de 9% para os não intermitentes. Tal informação levanta maior preocupação pelo fato de o 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 do Seguro Social (INSS), o que lhes garante o acesso ao sistema público de seguridade social. O gráfico 2 mostra a distribuição de vínculos intermitentes e não intermitentes por faixas de rendimento médio em SMs, evidenciando a maior concentração dos primeiros nas faixas inferiores.

GRÁFICO 2**Distribuição dos vínculos intermitentes e não intermitentes por faixas de remuneração média – Brasil (2017-2021)**

(Em SMs)



Fonte: Rais. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 21 jun. 2023.

Elaboração dos autores.

Seguindo a análise dos rendimentos, a tabela 6 mostra a soma (massa salarial), média, mínimo, máximo, desvio-padrão e variância da remuneração real (a preços de novembro de 2022) dos vínculos trabalhistas por modalidade de contrato (indicando se intermitente ou não). Para o cálculo dessas estatísticas, foram excluídos os vínculos com remuneração média igual a zero. É possível notar que a remuneração média percebida pelos não intermitentes corresponde a quase o dobro da registrada para os intermitentes, e que essa diferença tem subido ao longo dos anos. O menor valor recebido geralmente coincide entre ambas as 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 quanto pelo menor número de vínculos registrados nessa categoria.¹⁴

14. Vale ressaltar que a distribuição dos trabalhadores entre as modalidades de contrato não é aleatória, isto é, há certo viés de seleção com base em características pessoais entre eles, conforme demonstrado na seção 5 deste estudo. Mas o objetivo aqui se restringiu a verificar a evolução dos indicadores para a série de análise em cada modalidade.

TABELA 6

Estatísticas da remuneração média mensal real¹ para vínculos intermitentes e não intermitentes – Brasil (2017-2021)

6A – Não intermitente

Ano	Soma (1 mil)	Média	Mínimo	Máximo	Desvio-padrão	Variância
2017	118.717.236	3.246	371	185.591	4.190	13.290.975
2018	119.045.635	3.214	365	182.693	4.140	13.425.217
2019	115.700.893	3.184	366	182.789	4.111	13.829.613
2020	108.225.450	3.008	361	181.644	4.027	13.992.743
2021	113.049.525	2.925	347	173.591	3.866	14.202.654

6B – Intermitente

Ano	Soma (1 mil)	Média	Mínimo	Máximo	Desvio-padrão	Variância
2017	5.745	1.919	371	16.888	1.488	1.676.222
2018	91.741	1.693	365	50.444	1.406	1.547.899
2019	198.337	1.690	366	47.555	1.479	1.789.656
2020	212.940	1.537	361	74.777	1.236	1.318.276
2021	255.279	1.485	347	79.239	1.167	1.295.290

Fonte: Rais. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 21 jun. 2023.

Elaboração dos autores.

Nota: ¹ A remuneração média considerada foi a de dezembro de cada ano e a atualização dos valores foi feita pelo INPC.

Considerando, novamente, os dois cenários propostos, o primeiro com participação de 10% de vínculos intermitentes e 90% de não intermitentes, e o segundo de distribuição de 25% para os primeiros e 75% para os últimos, e adotando a remuneração média real encontrada nos anos 2017 a 2021 para esses vínculos, observa-se que a massa salarial da economia formal cairia consideravelmente (em média, cerca de R\$ 28 bilhões no primeiro cenário, e R\$ 39 bilhões no segundo). Logo, conforme demonstra a tabela 7, 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 7**Simulação da massa salarial real¹ segundo a modalidade de contrato em cenários diferentes de participação do trabalho intermitente e cenário real – Brasil (2017-2021)**

(Em R\$ de novembro de 2022)

7A – Cenário real

Modalidade contratual	2017	2018	2019	2020	2021
Não	156.790.321	152.004.215	141.396.627	125.428.514	118.935.335
Sim	7.588	117.140	242.385	246.788	268.569
Total	156.797.909	152.121.355	141.639.012	125.675.302	119.203.904

7B – Cenário 1 (10% intermitente)

Modalidade contratual	2017	2018	2019	2020	2021
Não	109.166.205	109.771.844	104.269.283	99.532.831	107.765.603
Sim	6.631.166	4.155.393	3.699.919	3.623.552	3.875.647
Total	115.797.371	113.927.236	107.969.202	103.156.383	111.641.250

7C – Cenário 2 (25% intermitente)

Modalidade contratual	2017	2018	2019	2020	2021
Não	90.971.838	91.476.536	86.891.069	82.944.026	89.804.669
Sim	16.577.915	10.388.481	9.249.796	9.058.880	9.689.118
Total	107.549.753	101.865.018	96.140.866	92.002.906	99.493.787

Fonte: Rais. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 21 jun. 2023.

Elaboração dos autores.

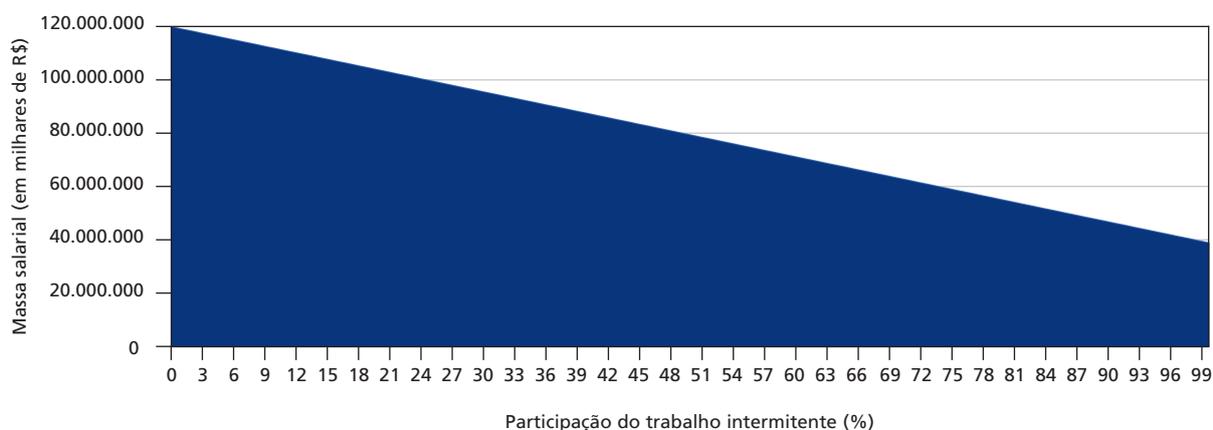
Nota: ¹ Em 1 mil.

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, dado o estoque e a remuneração média registrados no último ano analisado (2021). O valor máximo do eixo vertical delata uma massa salarial de aproximadamente R\$ 120 bilhões (bastante próxima à efetivamente verificada em 2021), 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\$ 39 bilhões, o que representa uma

redução de mais de R\$ 80 bilhões em relação ao ponto onde a participação do trabalho intermitente é nula.

GRÁFICO 3

Simulação da massa salarial por participação do trabalho intermitente no total de emprego – Brasil (2021)



Fonte: Rais. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 21 jun. 2023.
Elaboração dos autores.

Por fim, outra questão a ser analisada, no âmbito dos rendimentos do trabalho, diz respeito à desigualdade salarial, medida pelo índice de Gini. A tabela 8 mostra os coeficientes calculados por modalidade de contrato (intermitente ou não intermitente), a partir do uso dos microdados da Rais, em relação ao último ano da informação disponível (2021). O índice de Gini, considerando o total dos vínculos, é notadamente superior para os trabalhadores intermitentes, o que evidencia maior nível de desigualdade salarial para esse grupo. Isso porque há presença significativa de vínculos registrados com salário igual a zero, em função do trabalhador não ter sido convocado 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. A curva de Lorenz, plotada no gráfico 4, reitera essa maior disparidade salarial para a modalidade contratual intermitente. Por sua vez, quando excluídas as remunerações iguais a zero (que aparecem com maior frequência no caso da modalidade intermitente), vê-se que os indicadores – índice de Gini e curva de Lorenz – denotam maior desigualdade entre os vínculos não intermitentes, uma vez que, nessas condições, há maior homogeneidade salarial relativa entre os vínculos intermitentes. Conforme apresentado anteriormente, cerca de 50% desses vínculos correspondem a remunerações iguais a 1 SM, e 80%, até 2 SMs. Tal resultado encontra-se ilustrado no gráfico 5.

TABELA 8**Índice de Gini para as remunerações do trabalho formal por modalidade de contrato (intermitente versus não intermitente) – Brasil (2021)**

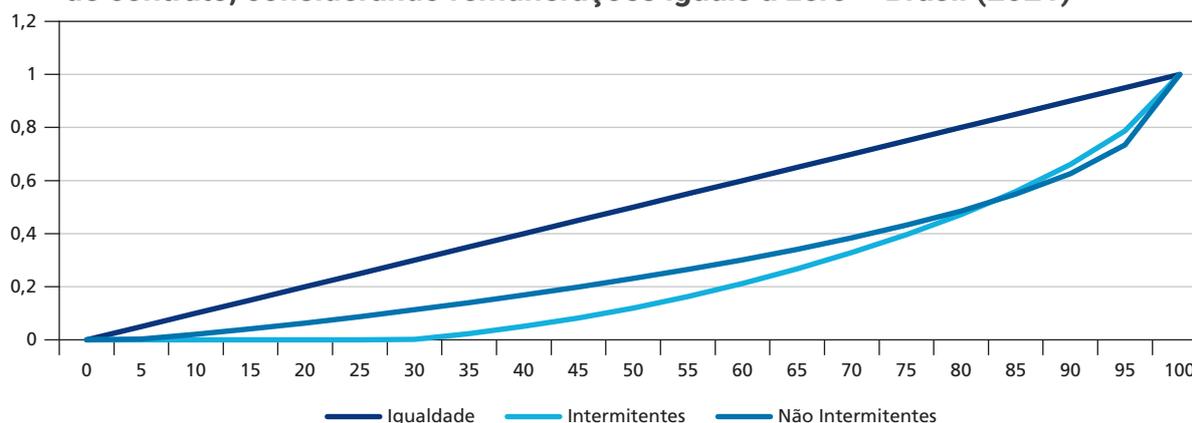
8A – Considerando remunerações iguais a zero

	Remuneração de dezembro	Remuneração média do ano
Índice de Gini (geral)	0,46068	0,43715
Índice de Gini para não intermitentes	0,45882	0,43603
Índice de Gini para intermitentes	0,71422	0,54056

8B – Excluídas as remunerações iguais a zero

	Remuneração de dezembro	Remuneração média do ano
Índice de Gini (geral)	0,426469	0,415667
Índice de Gini para não intermitentes	0,426304	0,415576
Índice de Gini para intermitentes	0,367861	0,336136

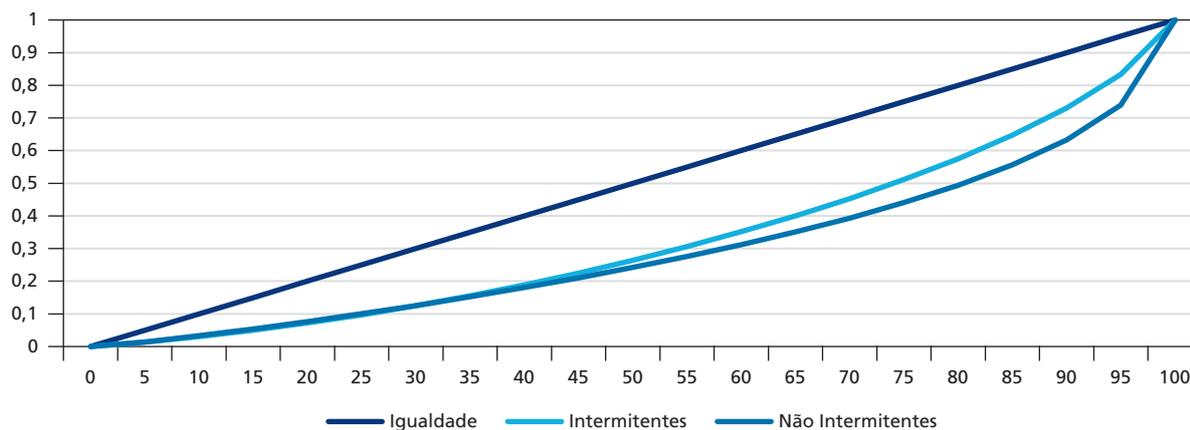
Fonte: Rais. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 21 jun. 2023.
Elaboração dos autores.

GRÁFICO 4**Curva de Lorenz para a remuneração média do trabalho formal por modalidade de contrato, considerando remunerações iguais a zero – Brasil (2021)**

Fonte: Rais. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 21 jun. 2023.
Elaboração dos autores.

GRÁFICO 5

Curva de Lorenz para a remuneração média do trabalho formal por modalidade de contrato, excluídas as remunerações iguais a zero – Brasil (2021)



Fonte: Rais. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 21 jun. 2023.
Elaboração dos autores.

5 PERFIL DOS TRABALHADORES INTERMITENTES NO BRASIL**5.1 Análise tabular e descritiva dos principais fatores de caracterização**

Em 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 9 sintetiza os dados tabulados para o período entre 2017 e 2021.

TABELA 9

Distribuição dos vínculos empregatícios ativos por atributos do trabalhador, segundo a modalidade de contrato (2017-2021)

(Em %)

Atributos individuais	2017		2018		2019		2020		2021		Média	
	I	NI	I	NI	I	NI	I	NI	I	NI	I	NI
	Faixa etária											
Até 17	0,5	0,8	0,4	0,8	0,3	0,7	0,2	0,6	0,2	0,7	0,2	0,7
18 a 29	59,4	31,8	45,0	31,2	45,6	30,8	43,0	30,3	40,5	30,7	43,0	30,9
30 a 39	24,0	31,8	28,5	31,7	27,8	31,4	28,5	31,1	28,2	30,0	28,2	31,2

(Continua)

(Continuação)

	2017		2018		2019		2020		2021		Média	
40 a 49	10,7	20,8	16,1	21,2	16,3	21,6	17,6	22,2	18,9	22,6	17,6	21,7
50 ou mais	5,4	14,9	10,0	15,2	10,0	15,6	10,7	15,8	12,2	16,0	11,0	15,5
Sexo												
Feminino	45,8	40,8	37,7	40,9	38,5	40,9	35,8	40,5	37,2	41,2	37,2	40,8
Masculino	54,2	59,2	62,3	59,1	61,5	59,1	64,2	59,5	62,8	58,8	62,8	59,2
Raça/cor												
Branca	44,2	53,3	46,1	55,2	39,4	54,5	39,0	53,9	37,2	52,3	41,2	53,8
Não branca	55,8	46,7	53,9	44,8	60,6	45,5	61,0	46,1	62,8	47,7	58,8	46,2
Escolaridade												
Analfabeto	0,1	0,3	0,2	0,3	0,2	0,4	0,2	0,4	0,2	0,4	0,2	0,4
Até 5ª incompleta	0,7	2,6	1,4	2,5	1,2	2,5	1,2	2,4	1,1	2,2	1,2	2,4
5ª a 9ª fundamental	3,4	8,1	5,0	7,6	4,6	7,3	4,6	6,9	4,4	6,4	4,5	7,2
Fundamental completo	5,8	9,7	9,7	9,0	7,5	8,4	7,3	8,0	7,7	7,6	7,7	8,5
Médio incompleto	8,0	7,4	7,0	7,1	6,4	6,9	6,1	6,6	6,4	6,5	6,4	6,9
Médio completo	74,0	52,1	67,5	52,6	70,2	53,8	70,7	54,8	69,8	55,7	70,0	53,8
Superior incompleto	3,3	4,0	2,8	4,1	3,1	4,2	2,6	4,2	2,4	4,3	2,7	4,2
Superior completo	4,7	15,8	6,3	16,7	6,7	16,5	7,3	16,8	8,0	17,0	7,3	16,6
Região												
Norte	2,0	4,5	4,4	4,6	4,1	4,5	4,4	4,7	4,3	4,7	4,3	4,6
Nordeste	29,4	16,3	17,2	16,4	17,5	16,2	19,0	16,3	18,5	16,4	18,4	16,3
Sudeste	46,8	52,3	57,1	52,1	55,3	52,1	55,1	51,8	56,3	51,4	55,7	51,9
Sul	17,6	18,6	15,6	18,7	15,4	18,8	14,8	18,9	14,2	18,9	14,8	18,8
Centro-Oeste	4,2	8,2	5,8	8,3	7,7	8,4	6,8	8,4	6,7	8,5	6,8	8,4

Fonte: Rais. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 21 jun. 2023.

Elaboração dos autores.

Obs.: I corresponde a intermitente, e NI, a não intermitente.

A começar pela faixa etária, é notável a maior concentração nas faixas mais jovens entre os intermitentes, de tal modo que, em média, 71,0% dos trabalhadores com vínculo ativo têm até 39 anos, enquanto esse percentual entre os não intermitentes é de 62,8%. De modo geral, é possível perceber que os vínculos empregatícios se dispersam mais 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 apresentam maior participação masculina. Porém, esse percentual é mais elevado para a modalidade de contrato

TEXTO para DISCUSSÃO

intermitente, como mostram as médias encontradas no período 2017-2021, em que os homens respondem por 62,8% dos vínculos empregatícios ativos, ao passo que na modalidade não intermitente, por 59,2%.

Em termos raciais, nota-se uma concentração de trabalhadores de cor não branca entre os intermitentes (58,8% contra 46,2%). Tal relação se mostra invertida para os demais contratos, onde predominam trabalhadores declarados como de cor branca (53,8% contra 41,2%).¹⁵

Ao se observarem 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.¹⁶

Outra característica relevante nessa análise refere-se ao grau de escolaridade dos trabalhadores. Os dados mostram que, em ambas as modalidades, predominam os trabalhadores com ensino médio completo. No caso dos contratos intermitentes, a participação dos indivíduos com esse grau de escolaridade é de 70,0% na média do período, e no outro grupo, 53,8%. Cumpre destacar que a segunda faixa de escolaridade que mais concentra os vínculos empregatícios ativos no período entre os não intermitentes é a do ensino superior completo, com média no período de 16,6%, enquanto entre os intermitentes, essa faixa de escolaridade representou apenas 7,3% na média calculada.

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 (55,7%) quanto entre os não intermitentes (51,9%). 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 9 possibilitam um delineamento genérico do perfil do trabalhador intermitente no Brasil em torno das seguintes características:

15. A variável raça/cor não é bem especificada nos registros da Rais, uma vez que não é autodeclaratória, 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.

16. 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 e Teixeira, 2021).

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 nível de instrução escolar mais elevada. Vale verificar então o quanto cada atributo individual implica a razão de chances 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 definido para este estudo, a condição de trabalhador intermitente entra como variável dependente, representada na forma de uma variável binária (*dummy*), que assume valor um se o indivíduo i for contratado como intermitente, e zero caso não seja. Assim, a probabilidade calculada de intermitência, dadas as características individuais explicativas (variáveis independentes), situa-se no intervalo compreendido entre zero e um. A hipótese a ser testada nesse caso é a de que existe um conjunto de características individuais, ocupacionais e de atividade econômica que afetam a chance 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:

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

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

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

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

TEXTO para DISCUSSÃO

Para linearizar a equação (3), aplica-se o logarítmo 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:¹⁷

$$y_i = \alpha + \beta_1 x1_i + \beta_2 x2_i + \beta_3 x3_i + \dots + \beta_k xk_i + e_i, \quad (5)$$

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. 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 sub-setores); e
- região de ocupação (Norte, Nordeste, Sudeste, Sul e Centro-Oeste).

5.3 Resultados do modelo

Nesta subseção encontram-se os resultados da análise logística sobre a contratação intermitente no Brasil, que procura esclarecer o papel desempenhado por atributos individuais, ocupacionais e regionais que podem estar associados à maior chance de inserção laboral via contrato intermitente. Para isso, são descritos na tabela 10 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 2021.

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

TABELA 10**Determinantes do trabalho intermitente – Brasil (2021)**

Atributos testados	Efeito marginal
Idade	-0,00657*** (0,000243)
Idade ²	0,0000*** (0,0000)
Homem	0,0331*** (0,0009)
Não branco	0,0462*** (0,001)
Escolaridade	
Médio	0,0537*** (0,0169)
Superior	-0,223*** (0,0168)
Subsetores	
Demais setores	0,212*** (0,00317)
Construção	0,225*** (0,003)
Comércio	0,0847*** (0,003)
Serviços em geral	0,0416*** (0,002)
Regiões	
Centro-Oeste	-0,0135*** (0,003)
Nordeste	-0,0002 (0,0023)
Sul	-0,0014 (0,0023)
Sudeste	0,0533*** (0,002)

Fonte: Microdados da Rais, MTPS, para o ano de 2021. (<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>)
Elaboração dos autores.

Obs.: 1. Erros-padrão em parênteses.

2. Significância estatística: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; e * $p < 0,1$.

3. Atributos omitidos: mulher; branca; até fundamental completo; indústria; e Norte.

Os atributos individuais, ocupacionais e regionais dos trabalhadores testados revelam que há determinadas características associadas à maior chance de serem contratados por meio do contrato intermitente. Os parâmetros calculados reafirmam as médias discutidas na subseção anterior.

Em termos individuais, a chance de contratação intermitente diminui à medida que aumenta a idade, sem haver inflexão de trajetória ($\text{idade}^2 = 0$). Em termos de sexo dos indivíduos, as chances aumentam para homens e indivíduos de cor declarada como não branca. Quanto ao nível de escolaridade, o que se nota é que há aumento 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. Contudo, para níveis acima do ensino médio (superior incompleto, superior completo e pós-graduação), a razão de chance diminui consideravelmente.

Em termos ocupacionais, o único atributo testado foi o subsetor de atividade associado ao posto de trabalho. Nota-se que, ao manter o subsetor de indústria de transformação como referência, a chance de contrato intermitente aumenta 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 razão de chance 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 as chances diminuem, mas apenas para a Centro-Oeste houve significância estatística.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato de trabalho intermitente, instituído via Lei nº 13.467/2017, estabelece uma relação de emprego assalariado por tempo indeterminado cuja definição dos períodos de prestação de serviço é feita *a posteriori*, com a alternância de lapsos temporais de atividade e de inatividade, sem a necessidade de uma pactuação mínima de jornada e remuneração. Embora guarde semelhanças com modelos utilizados em alguns países, essa modalidade de contrato no Brasil está imersa em controvérsias,¹⁸ e os efeitos reais de sua adoção sobre a economia nacional ainda são pouco conhecidos.

18. Vale ressaltar que ainda está pendente o julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), das ações diretas de inconstitucionalidade (ADINs) nºs 5826, 5829 e 6154, que tratam sobre a admissibilidade dessa modalidade contratual no marco jurídico brasileiro.

De acordo com as análises realizadas neste estudo, foi possível perceber que, apesar da pequena expressão dos vínculos intermitentes no estoque de empregos registrados no país, em torno de 0,6% do total, sua dinâmica evolutiva tem se mantido ascendente ao longo dos primeiros anos de vigência. Entre 2018, primeiro ano inteiro com a vigência do contrato intermitente, e 2021, o estoque de vínculos intermitentes cresceu cerca de 300% (saltando de 61,7 mil para 243,6 mil vínculos ativos). Em 2019, inclusive, o saldo positivo dos contratos intermitentes mais que compensou o saldo negativo dos vínculos não intermitentes. No entanto, os dados disponíveis não permitem 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. Vale destacar ainda que a reforma trabalhista de 2017 estabeleceu outras formas de flexibilização contratual de emprego como, por exemplo, a possibilidade de terceirização irrestrita e a ampliação do tempo de contrato temporário, que na prática “rivalizam” com a modalidade intermitente.¹⁹

Quanto à estruturação do emprego intermitente na economia brasileira, 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. A massa de rendimentos também experimentaria transformações, tendendo à queda, dada a menor remuneração média do 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 algumas questões levantadas neste texto que precisam ser consideradas com cuidado, pois apresentam riscos de elevação da vulnerabilidade social dos indivíduos contratados sob essa

19. O contrato de trabalho temporário no Brasil podia ter duração máxima de 90 dias, e sua prorrogação exigia autorização do Ministério do Trabalho. Após a reforma trabalhista de 2017, o prazo da contratação por essa via aumentou para 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias (Filgueiras e Pedreira, 2019).

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 o 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 também elevar o nível da desigualdade dentro do próprio conjunto dos assalariados no país.

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. 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 luzes 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. Vale ressaltar que, no caso dos trabalhadores que acumulam contrato intermitente com outro contrato padrão de emprego, essa cobertura previdenciária já está assegurada.

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, a remuneração a que se faça jus ao longo do mês pode não necessariamente atingir o valor do SM e, por conseguinte, o mínimo de recolhimento necessário para seu amparo previdenciário. Ou seja, os trabalhadores com contratos sob a modalidade intermitente encontram-se sujeitos a uma tripla condição de insegurança: quanto ao período de jornada, quanto à remuneração e quanto à proteção social.

Por fim, este estudo consiste em um exercício inicial para uma agenda de pesquisa sobre efeitos das mudanças na institucionalidade trabalhista brasileira pós reforma legislativa de 2017, na qual se inclui a temática do contrato de trabalho intermitente. Há, portanto, a necessidade de novas análises que aprofundem as especificidades dessas mudanças, como por exemplo, abrir os diferentes ramos no setor de serviços, justamente por ser o mais relevante para a modalidade de contratação intermitente, e observar se há diferenças entre atividades que demandam maior grau de qualificação profissional (serviços de informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas) e as atividades de serviço mais tradicionais.

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**, Brasília, n. 69, p. 81-94, 2020.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletário de serviços na era digital. São Paulo: Ed. Boitempo, 2018.

BACHA, E. L. El subempleo, el costo social de la mano de obra y la estrategia brasilena de crecimiento. **El Trimestre Económico**, v. 38, n. 152, p. 1069-1079, oct.-dic. 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.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais)**: ano-base 2021. Brasília: MTP, 2022. 52 p. Disponível em: http://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/ManualRAIS2021.pdf. Acesso em: 21 jun. 2023.

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: 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/informal: em busca de uma interpretação sistêmica do mercado de trabalho brasileiro. *In*: OLIVEIRA, R. V.; GOMES, D.; TARGINO, I. (Org.). **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. (Org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, São Paulo: Curt Nimuendajú, 2019.

KREIN, J. D.; TEXEIRA, M. O. O avanço das formas de contratação flexíveis. *In*.: KREIN, J. D. *et. al.* (Org.). **O trabalho: pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: CESIT, 2021.

MAGALHÃES, M.; COLOMBO, D. G. Trabalho intermitente no Brasil: caracterização dos vínculos e implicações para o mercado de trabalho e a previdência social. **Informe da Previdência Social**, v. 34, n. 9, 2022.

MOREIRA, H. R. **A Lei nº 13.467/2017 e a tramitação legislativa do contrato de trabalho intermitente sob a ótica da sociologia econômica de Karl Polanyi**. 2022. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2022.

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, R. V. Trabalho intermitente: a que veio? Para onde vai? **Remir Trabalho**, 6 maio 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/148-trabalho-intermitente-a-que-veio-para-onde-vai>. Acesso: 23 fev. 2023.

OLIVEIRA, T.; SILVA, S. P. Regulação e dinâmica do mercado de trabalho. *In*: CARDOSO JUNIOR, J. 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.

PEREIRA, S.; DUTRA, R. Contrato de trabalho intermitente: o “empregado desempregado” entre a razão neoliberal e a pandemia. **Revista Política & Trabalho**, n. 54, p. 81-98, 2021.

RAVNJAK, L. S.; RODRIGUES, G. M.; SOARES, V. R. Trabalho intermitente: uma análise comparada. **Revista O Social em Questão**, v. 1, n. 52, p. 11-34, 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**, Brasília, n. 64, p. 99-110, 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.

THEODORO, M. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. *In*: JACCOUD, L. (Org.). **Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo**. Brasília: Ipea, 2009.

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

EDITORIAL

Coordenação

Aeromilson Trajano de Mesquita

Assistentes da Coordenação

Rafael Augusto Ferreira Cardoso

Samuel Elias de Souza

Supervisão

Ana Clara Escórcio Xavier

Everson da Silva Moura

Revisão

Alice Souza Lopes

Amanda Ramos Marques Honorio

Barbara de Castro

Brena Rolim Peixoto da Silva

Cayo César Freire Feliciano

Cláudio Passos de Oliveira

Clícia Silveira Rodrigues

Olavo Mesquita de Carvalho

Regina Marta de Aguiar

Reginaldo da Silva Domingos

Nayane Santos Rodrigues (estagiária)

Editores

Anderson Silva Reis

Augusto Lopes dos Santos Borges

Cristiano Ferreira de Araújo

Daniel Alves Tavares

Danielle de Oliveira Ayres

Leonardo Hideki Higa

Natália de Oliveira Ayres

Capa

Aline Cristine Torres da Silva Martins

Projeto Gráfico

Aline Cristine Torres da Silva Martins

The manuscripts in languages other than Portuguese published herein have not been proofread.

Ipea – Brasília

Setor de Edifícios Públicos Sul 702/902, Bloco C

Centro Empresarial Brasília 50, Torre B

CEP: 70390-025, Asa Sul, Brasília-DF

Missão do Ipea
Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro
por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria
ao Estado nas suas decisões estratégicas.



ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DO
PLANEJAMENTO
E ORÇAMENTO

