ipea
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

2898

Brasília, julho de 2023

SUMÁRIO EXECUTIVO

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

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

Sandro Pereira Silva
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>.

DOI: http://dx.doi.org/10.38116/td2898-port

O modelo de contrato de trabalho 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. A maneira como 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.

A contratação intermitente configura-se, nesses termos, uma relação trabalhista 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.

Este estudo surge então para auxiliar na compreensão dessa ambiguidade à luz das características estruturais do mercado de trabalho brasileiro, 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 de contrato, relacionando-os às prováveis implicações que sua maior participação poderia acarretar 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 empreendido de análise, ao enfocar 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 para compreender o contexto sob o qual a modalidade de contratação intermitente se insere.

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 (saltando de 61,7 vínculos ativos em 2018 mil para 243,6 mil em 2021). No entanto, os dados disponíveis não permitem se chegar a 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.

Quanto à estruturação do emprego intermitente na economia brasileira, ficou evidenciado 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.

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 modalidade, bem como para a própria dinâmica econômica como um todo, sobretudo em termos de massa salarial, consumo e proteção previdenciária das famílias.