TEXTO PARA DISCUSSÃO

2896

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

LUÍS FELIPE BATISTA DE OLIVEIRA

ipea
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

TEXTO PARA DISCUSSÃO

2896
Rio de Janeiro, julho de 2023

A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR INTERMITENTE E SUA EVOLUÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO[1]

LUÍS FELIPE BATISTA DE OLIVEIRA[2]

1. O autor agradece os comentários e sugestões do professor Helio Zylberstajn da Universidade de São Paulo (USP) e dos colegas Matheus Stivali e Carlos Corseuil do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). No entanto, as opiniões emitidas neste *Texto para Discussão* são de exclusiva e inteira responsabilidade do autor, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ipea ou das pessoas aqui citadas.

2. Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.

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, Luís Felipe Batista de

A Qualificação do trabalhador intermitente e sua evolução no mercado de trabalho / Luís Felipe Batista de Oliveira – Rio de Janeiro: IPEA, 2023.
33 p. : il. – (Texto para Discussão ; n. 2896).

Inclui Bibliografia.

1.Trabalho intermitente. 2. Qualificação. 3. Modernização trabalhista. 4. Reforma trabalhista. I. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. II. Título.

CDD 331.1142

Ficha catalográfica elaborada por Elizabeth Ferreira da Silva CRB-7/6844.

Como citar:

OLIVEIRA, Luís Felipe Batista de. **A Qualificação do trabalhador intermitente e sua evolução no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Ipea, jul. 2023. 33 p. (Texto para Discussão, n. 2896). DOI: http://dx.doi.org/10.38116/td2896-port.

JEL: J20; J22; J83.

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
ABSTRACT
1 INTRODUÇÃO 6
2 OS DIFERENTES CONTEXTOS DO TRABALHO INTERMITENTE 8
2.1 Contexto internacional 8
2.2 A caracterização do contrato de trabalho intermitente e sua contestação no STF 10
2.3 A qualificação (conhecimentos, habilidades e atitudes) e seus reflexos em termos de salários 14
3 BASE DE DADOS 16
3.1 Bases de acompanhamento do mercado de trabalho 16
3.2 O QBQ 16
4 EVOLUÇÃO RECENTE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE 19
4.1 Evolução geral 19
4.2 A qualificação média do intermitente 27
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 30
REFERÊNCIAS 32

SINOPSE

Este *Texto para Discussão* aborda alguns elementos do debate a respeito do contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Lei nº 13.467/2017. Para tanto, realiza uma caracterização dos trabalhadores com esse tipo de vínculo, bem como sua comparação com outros trabalhadores também celetistas ou mesmo que atuam no setor informal. Em seguida, apresenta a evolução recente da contratação dos intermitentes no mercado de trabalho brasileiro. Embora existam poucas evidências a respeito da jornada e do salário desse tipo de trabalho, ele inova ao utilizar o Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ), recém-lançado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, como *proxy* da qualidade do posto ocupado. Nota-se que os trabalhadores contratados nessa modalidade estão mais concentrados em atividades específicas que aqueles com contratos em outras modalidades. Além disso, não são diferentes, na qualificação média, dos demais trabalhadores formais. Mais ainda, esses resultados são estáveis em termos da desagregação em conhecimentos, habilidades e atitudes. Esses argumentos, em conjunto com a proteção laboral existente, favorecem o entendimento de que não há precarização do trabalho com a modalidade intermitente no país.

Palavras-chave: trabalho intermitente; qualificação; modernização trabalhista; reforma trabalhista.

ABSTRACT

This paper addresses some elements regarding the zero hour employment contract (ZHC), introduced by Law no. 13.467 of 2017 in Brazil. To this end, it performs a characterization of these employees, and compares them with other workers in the formal and informal sector. It then presents the recent evolution ZHC workers admissions in the Brazilian labor market. Although there is little evidence regarding the hours and salary received by these workers, it is noted that ZHC workers are more concentrated in specific activities than other workers. Furthermore, they are no different, in terms of average qualification, from other formal workers. Finally these results are stable in terms of disaggregation into knowledge, skills and attitudes. These arguments, together with the existing labor protection in the country, favor the understanding that there is decent of work due the recent legal framework in the country.

Keywords: part-time contract; very short hours contract; qualifications; labor reform.

1 INTRODUÇÃO

A qualificação do ocupante de um posto de trabalho está relacionada com a qualidade deste posto. Quando uma eventual acusação sobre a precarização de um posto é correta, esperar-se-ia encontrar um desnível na qualificação do ocupante – em determinada modalidade contratual – em relação aos demais trabalhadores no mesmo setor. Além disso, uma suposta alegação de "precarização do posto" levaria, como consequência, à constatação de que trabalhadores com menor qualificação estão substituindo os de maior qualificação. Este trabalho testa essa hipótese ao comparar a qualificação dos que possuem o contrato de trabalho intermitente e aqueles em outras modalidades de contratação.

O trabalho intermitente, aprovado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017,[1] e com vigência a partir de novembro do mesmo ano, é uma modalidade de contratação incluída por aquela lei no Decreto-Lei nº 5.452/1943[2] – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sua institucionalização não é uma peculiaridade nacional, visto que também ocorreu com variações em outros países que possuem o mesmo número (ou mais) de convenções, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas que o Brasil.[3]

No país, há cinco anos, conta-se com a previsão legal nas situações em que a prestação de serviços se dá de forma não contínua, com alternância de períodos de atividade e inatividade. Exemplos frequentes são os casos de bares, restaurantes, *buffets* de festas infantis, celebrações em datas comemorativas, entre outros, cuja demanda também é, por óbvio, intermitente. São realidades pulverizadas, distintas e que nem sempre pertencem a um único ramo econômico.

Mesmo que com clara subordinação, o entendimento do Congresso Nacional foi pela necessidade de resguardar o direito dos trabalhadores, tipicamente percebido nos contratos com vínculo de emprego, sem ressalvas quanto à tipologia da atividade exercida. Tal situação permitiu enquadrar, nos mesmos direitos trabalhistas já existentes nos contratos de prazo indeterminado, situações que ocorriam na prática. Como exemplo, podemos citar o trabalho dos garçons (entre outros atendentes), popularmente chamado de "bico" ou "extra", que saiu do enquadramento da absoluta ilegalidade. Isso porque, do lado dos empregadores, a situação anterior implicava

1. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>.

2. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

3. A lista de convenções ratificadas pelo Brasil está disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm> ou, mais recentemente, consolidadas no Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019 (Brasil, 2019).

caracterização de informalidade, com sanções previstas em lei. Para os trabalhadores, havia desamparo em termos de direitos e de inclusão previdenciária.

O ambiente de amparo legal atual estabelece direitos e obrigações de parte a parte. Não obstante sua normatização muito recente e que existam poucos trabalhadores contratados, ocorrem questionamentos no Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a sua constitucionalidade. Entre eles estão as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5.826, 5.829 e 6.154 protocoladas quase imediatamente após a aprovação dos novos dispositivos.

Nesse contexto, o trabalho tem o objetivo de trazer elementos que contribuam para a discussão que se avizinha de um desfecho. As seções a seguir apresentam a contextualização internacional da modalidade, bem como o debate sobre a sua implementação no Brasil, em comparação com outras formas contratuais. Em seguida, a partir dos dados mais recentes disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, apresenta-se uma evolução da modalidade. São fornecidas informações tanto a respeito da intensidade do seu uso, dispersão da incidência por setores, como do número médio de horas e remuneração.

A respeito dessas últimas informações, existem muitas ponderações quanto à precisão da mensuração da carga horária e da remuneração média da modalidade. Por conta disso, argumenta-se que a utilização de forma inédita do Quadro Brasileiro de Ocupações (QBQ) pode contribuir para contextualizar como a qualificação média dos intermitentes se encontra em relação a outras modalidades. Isso porque a literatura econômica fornece amplas evidências sobre a maneira que competências, habilidades e atitudes, mensuradas pelo QBQ, podem ser percebidas como qualidade do posto. Ou mesmo, quando possível, alguma percepção da remuneração.

O texto procura, portanto, trazer elementos objetivos para o debate, que tem sido predominantemente jurídico, eivado de observações sobre uma alegada precarização da força de trabalho. Argumenta-se que a comparação da modalidade intermitente com as demais formas de contratação, tanto em termos dos direitos assegurados como da qualificação média do posto, não sustenta as acusações de precarização dos postos de trabalho. Por fim, as considerações finais resumem os argumentos a favor de mais e melhor institucionalização da modalidade, não favorecendo discussões subjetivas e apressadas pelo seu banimento.

2 OS DIFERENTES CONTEXTOS DO TRABALHO INTERMITENTE

2.1 Contexto internacional

Entre os países que dispõem de uma modalidade contratual, prevendo períodos de inatividade intercalados com períodos de atividade, estão França, Reino Unido, Itália, Espanha, Portugal, Alemanha e Estados Unidos. De acordo com a OIT (2016), o "contrato zero hora" (CZH) integra um rol de formas não convencionais de trabalho. Entre elas se encontram o trabalho de tempo parcial, o trabalho temporário, o trabalho contratado por agência (sem subordinação direta) e o trabalho por conta própria dependente.

Para fins estatísticos, os contratos de trabalho de tempo parcial também englobam o CZH. Isso porque considera-se dessa forma o trabalho abaixo de 30 horas por semana (ou 35 horas, a depender do critério).[4] Inclusive quando o empregador não tem obrigação de demandar um número mínimo de horas.

Para o relatório da OIT, as transformações do mundo do trabalho, tais como a ascensão do setor de serviços, desenvolvimentos tecnológicos e mudanças nas estratégias organizacionais das empresas, foram catalisadoras da modalidade. Trata-se de um processo iniciado ainda nos anos 1990, quando as companhias passaram por um crescente processo de terceirização e outros arranjos não convencionais advindos da própria globalização em curso. Em outras palavras, a própria intensificação da tecnologia da informação e maior e melhor infraestrutura com barateamento da logística de transporte também contribuíram para o acirramento da concorrência e a concentração das firmas em atividades que possuíam vantagens competitivas.

O estudo da OIT (2016) mostra ainda que a proporção de trabalhadores em tempo parcial no Brasil tem sido historicamente menor que em outros países. Na Europa abrangeria cerca de um a cada cinco trabalhadores. Na Holanda, onde o índice é maior, cerca de 45% trabalhavam dessa forma. Em torno de um terço do trabalho assalariado também ocorre nessa modalidade na Áustria, Suíça, Reino Unido e Malta. Não muito diferente, o Japão, com 30% dos trabalhadores, e os Estados Unidos, com, aproximadamente, 20%, encontram-se nessa situação. Já na América

4. De acordo com OIT (2016, tradução nossa), "no trabalho de tempo parcial, as horas habituais de trabalho são inferiores àquelas verificadas entre trabalhadores de jornada integral. Muitos países possuem limites legais que separam o trabalho de tempo parcial da jornada integral. Para propósitos estatísticos, o trabalho de tempo parcial geralmente é considerado como o trabalho exercido em menos de 35 ou 30 horas por semana".

Latina, o trabalho em tempo parcial é pouco disseminado e se concentra em trabalhadores mais qualificados. Por exemplo, cerca de 16% no Brasil e 15% no Chile.

Entre os contratos *very short hours*, com menos de 15 horas por semana, esses números são muito menores. No Reino Unido, cerca de 2,5% dos trabalhadores dedicam-se em média a 21,3 horas por semana. No México, estimam-se 6,7% sem uma jornada fixa, e nos Estados Unidos 10% teriam uma demanda irregular de trabalho; isso em termos regulatórios.

Prassl e Adams (2018) recomendam um modelo que a flexibilidade dos CZHs seja preservada, mas de maneira a não ameaçar as condições de trabalho decentes no mercado de trabalho britânico. Entendem ainda que a heterogeneidade das experiências nessa modalidade cria dificuldades para a medição das características desses vínculos nos *surveys* da força de trabalho. Mesmo assim, recomendam direitos mínimos como uma declaração dos empregadores sobre o número de horas e períodos de trabalho para o posto. Eventualmente, um salário mínimo por hora maior para os postos que não tenham essa especificação. Mais ainda, em termos de proteção social, apregoam fornecer o incentivo correto de forma que o trabalhador não perca benefícios abruptamente caso se empregue nessa modalidade não convencional.

Assim, tem-se que os reconhecimentos dessa modalidade de relação de emprego nas legislações nacionais ocorrem, pelo menos, desde a década de 1990, podendo-se listar, no Reino Unido, o Employment Rights Act de 1996 e, um ano depois, na Espanha, o contrato de *trabajo fijo descontinuo* advindo da Lei nº 63 daquele ano. Concomitantemente, a Irlanda disciplinou essa relação de emprego por meio do Organization of Working Time Act. Na Itália, a Lei Biaggi sustentou o *lavoro intermittente o a chiamata* até sua extinção em 2007, com retomada em 2008; em Portugal, o Código de Trabalho de 2009, chamado "contrato de trabalho intermitente".

Isso significa que a alteração na legislação brasileira com a institucionalização do trabalho intermitente pela Lei nº 13.467/2017 não é estranha à regulação das relações de trabalho nos países desenvolvidos, seguindo de fato uma tendência internacional. Com efeito, o legislador parece ter buscado compatibilizar as especificidades da realidade brasileira e da legislação local com a experiência já observada em outros países. Corrobora essa interpretação o fato de que essas relações de trabalho de jornada reduzida sempre ocorreram no Brasil de forma informal, sem alternativas legais para sua formalização. Ademais, os direitos do trabalhador e o custo horário para o empregador vinculados a um contrato intermitente são os mesmos para um contrato de jornada definida (por exemplo, 44 horas semanais).

2.2 A caracterização do contrato de trabalho intermitente e sua contestação no STF

Antes mesmo das alterações previstas pela Lei nº 13.467/2017, o tema da intermitência em atividades econômicas já era ao menos pontualmente citado na CLT. Por exemplo, tem-se o serviço ferroviário (arts. 237 e 243) em atividades de pouca intensidade, embora com permanência prolongada nos locais de trabalho, bem como seus vigias e pessoal das estações. Sobre eles não se aplicam os preceitos legais acerca da duração do trabalho. Outro exemplo são os tripulantes da Marinha Mercante (art. 248), com exigência de serviço contínuo ou intermitente a critério do comandante.

No entanto, a previsão legal para esses casos muito isolados não abrangia as práticas regulamentadas nos últimos trinta anos por outros países. A alteração promovida pelo Brasil buscou acrescentar uma modalidade de contrato individual, dado que não se encaixaria nos habituais contratos de trabalho por prazo determinado ou indeterminado. Sua institucionalização se dá basicamente por meio de dois únicos artigos,[5] quais sejam, o 443 e o 452-A.

A CLT define a modalidade como o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Sendo que os períodos podem ainda ser determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.[6] O contrato ainda deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.[7]

Ao trabalhador, assegura-se que o empregador o convocará com pelo menos três dias corridos de antecedência. É previsto também que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação, tendo o empregado o prazo de um dia útil para responder ao chamado.[8] Caso aceite, a parte que descumprir, sem um motivo justo, pagará em até trinta dias multa de 50% da remuneração que seria devida. Mais ainda, o período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador, de forma que o trabalhador possa prestar serviços a outros contratantes.

5. Existe ainda uma menção ao art. 611-A, ao se prever que o contrato intermitente também será abrangido nos acordos e convenções coletivas de trabalho, que, por sua vez, terão prevalência sobre a lei nas hipóteses previstas pelo artigo. É o que ficou conhecido como "prevalência do negociado sobre o legislado" na modernização trabalhista de 2017.

6. Exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

7. Estando esses últimos em contrato intermitente ou não.

8. Se não responder, presume-se a recusa.

Ao fim de cada período de prestação de serviço, o empregado deve receber o pagamento imediato, para além da remuneração, das parcelas proporcionais de férias, décimo terceiro, repouso semanal remunerado, entre outros adicionais legais. Todos os recibos de pagamento devem conter a discriminação dos valores pagos, sendo que o empregador deve ainda efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária (Instituto Nacional do Seguro Social – INSS) e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Prevê-se ainda que a cada doze meses o empregado adquira direito a usufruir, em algum momento do ano subsequente, um mês de férias. Trata-se de um período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. O quadro 1 compara os direitos do trabalhador intermitente com os de um contrato celetista por tempo indeterminado. Também o faz com respeito ao trabalhador informal.

Pode-se ver que, em termos de previsão normativa, a modalidade está muito mais próxima de um contrato de trabalho tradicional por prazo indeterminado que da informalidade. Isso porque a nova modalidade previu os direitos trabalhistas já aplicados aos contratos individuais existentes. Ou seja, por meio dessa caracterização, diversas situações que já ocorriam na prática puderam sair das margens da lei para fornecer direitos aos trabalhadores.

QUADRO 1

Comparação do contrato de trabalho por prazo indeterminado com o trabalho intermitente e com o trabalho informal em termos de proteção trabalhista e previdenciária

Tipo de proteção previdenciária ou trabalhista	Contrato de trabalho por prazo indeterminado (CLT)	Contrato intermitente CLT (arts. 443, 452-A e 611-A)	Trabalhador informal (sem regulamentação)
FGTS	Sim	Sim	Não
Contribuição ao INSS	Sim	Sim	Não
Benefícios previdenciários	Sim	Sim	Não
Férias proporcionais	Sim	Sim	Não
Recebimento de adicionais (noturno, periculosidade e insalubridade)	Sim	Sim	Não
13º salário proporcional	Sim	Sim	Não
Hora extra	Sim	Sim	Não
Seguro-desemprego proporcional	Sim	Não	Não
Pagamento da cesta básica, vale-alimentação ou *ticket* alimentação de forma proporcional[1]	Sim	Sim	Não
Descanso semanal remunerado	Sim	Proporcional ao dia trabalhado	Não

Fonte: Brasil (2021).
Elaboração do autor.
Nota: [1] Definido em negociação coletiva.

Como exemplo, citam-se as lojas que precisam de colaboradores adicionais em determinado período do dia, alguns dias da semana ou em datas comemorativas. São casos que sabidamente não serão cobertos por contratos temporários e não são aderentes à atividade da firma nessas ocasiões. Da mesma maneira, os bares e restaurantes que tinham prestadores – conhecidos como "extras" em caráter absolutamente informal – ou mesmo os *buffets* de festas de aniversário e comemorações; todos característicos de uma demanda latente ou indeterminada pelos serviços.

Não é de se estranhar que situações similares eventualmente ocorram em posições mais qualificadas, como na indústria, em escritórios de advocacia, consultórios médicos, que, para certas especialidades, necessitam de trabalhadores sem a mesma perenidade do caso geral. De acordo com levantamento recente da CNI (2021), cerca de 15% das empresas ouvidas no setor já teriam contratado intermitentes. De acordo com a entidade, mais de 71% das fábricas que contrataram intermitentes já formalizaram nos contratos um número mínimo mensal de horas a serem trabalhadas e remuneradas.

Também no contexto de proteção ao trabalhador, o contrato de trabalho intermitente pode ser descaracterizado quando seus pressupostos não são observados. Por exemplo, quando não há alternância de períodos trabalhados, inexistindo tempo de inatividade entre uma convocação e outra (feitas pelo mesmo empregador), afora a ausência de registro em carteira advinda de um contrato de trabalho. Tais situações são passíveis de inspeção dos auditores do Ministério do Trabalho, recebimento de denúncias por meio dos diversos canais de atendimento ou mesmo ensejariam questionamento judicial. Para tanto, o Brasil é um país que se diferencia ainda mais em termos de proteção, dado que possui justiça dedicada ao tema trabalhista, bem como um Ministério Público do Trabalho com atuação em todo o território nacional.

Mesmo assim, aguardam julgamento pelo STF ao menos três ADIs[9] a respeito da modalidade de contrato intermitente. Muito embora tenham sido protocoladas após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017,[10] as ações constaram sem votos dos ministros da mais alta corte até dezembro de 2020. Nos anos seguintes, as ADIs 6.154 e 5.829 foram apensadas no processo 5.826. Para exemplificar as alegações, a Fenepospetro (s.d., grifo nosso) argumenta que:

9. São as ADIs 5.826, 5.829 e 6.154, protocoladas, respectivamente, por Fenepospetro, Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operações de Mesas Telefônicas (Fenattel) e Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI).

10. As ADIs 5.826 e 5.829 foram protocoladas em 23 e 27 de novembro de 2017, respectivamente. A ADI 6.154, em junho de 2019. A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como modernização trabalhista, apenas entrou em vigor em 11 de novembro de 2017.

> sob o pretexto de "ampliar" a contratação de trabalhadores em um período de crise que assola o país; na realidade propicia a precarização da relação de emprego, servindo inclusive de escusa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo constitucionalmente assegurado e que não atendem às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, especialmente para moradia, alimentação, educação, saúde e lazer. Notoriamente, o que se visa com o contrato de trabalho intermitente é o favorecimento da atividade empresarial em detrimento do trabalhador, que é a parte hipossuficiente da relação de emprego, ficando clara a chamada coisificação da pessoa humana, denunciada desde a época da Revolução Francesa. É de conhecimento que as questões afetas aos direitos humanos, uma vez reconhecidas como direitos fundamentais na ordem interna, ou em sua dimensão global na sociedade internacional, consolidam-se no ordenamento jurídico. A partir daí, não há mais como o Estado regredir ou retroceder diante dos direitos fundamentais reconhecidos. É o chamado "Princípio da Vedação ao Retrocesso" ou "Proibição de Regresso".

Entre os autores das ADIs existe o argumento de que o pagamento da remuneração no contrato de trabalho intermitente seria inconstitucional, por efetuar o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas, o que "ressignificaria" o conceito de tempo de trabalho. Portanto, dever-se-ia evitar o que chamam de "princípio do retrocesso social". Tal situação ocorreria porque entendem que a ausência de garantia de jornada e, por conseguinte, de salário, não garante a subsistência do trabalhador e de sua família com pagamento do salário mínimo mensal. Isso seria, para os detratores da modalidade, uma ofensa ao art. 7º, incisos IV e VII da Constituição Federal.[11]

Embora o julgamento conte com apenas dois votos, até o fechamento deste trabalho, sabe-se que o ministro relator deu o primeiro voto pela procedência dos pedidos apensados – ou seja, pela inconstitucionalidade do art. 443, *caput*, parte final, e § 3º; art. 452-A, § 1º ao § 9º; e art. 611-A, VIII. De maneira resumida, são dispositivos que versam sobre o contrato individual de trabalho acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, para prestação de trabalho intermitente. Algo que já é feito no contrato de prazo determinado ou indeterminado. Adicionalmente, também definem a modalidade como prestação de serviços com subordinação, mas sem continuidade (ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade), independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. Mais ainda, estabelecem os padrões de convocação, resposta, recusa, descumprimento, período de

11. Os respectivos incisos tratam de salário mínimo capaz de atender a necessidades básicas e garantia de salário nunca inferior ao mínimo.

inatividade, pagamentos, entre outros. Por fim, o voto parece se opor à prevalência do negociado sobre o legislado quando acordo ou convenção coletiva dispuserem a respeito da modalidade.

No entanto, não há desfecho da situação pela corte. Isso porque o processo se encontra com pedidos de vista. Resta, portanto, mencionar os argumentos já descortinados, de forma a se perceber o debate em torno do tema. Assim, entre os pontos contrários à modalidade, tem-se: insegurança quanto à jornada de trabalho e, consequentemente, números de chamadas com seu impacto quanto ao rendimento mensal; não restrição a setores específicos da economia ou à sazonalidade desses setores; concorrência com o contrato de trabalho por prazo indeterminado; não correspondência ao salário mínimo percebido entre trabalhadores de jornada integral; falta de proporcionalidade na contribuição previdenciária capaz de gerar direitos plenos de aposentadoria; e possibilidade de os trabalhadores com contrato de prazo indeterminado migrarem para o contrato de trabalho intermitente, de forma a predominar sobre eventuais efeitos positivos, quais sejam, os correspondentes à transição da informalidade para a modalidade intermitente.

Muitas dessas alegações não são possíveis de serem mensuradas com o intuito de verificar seus efeitos empíricos de forma completa e apropriada. No entanto, são taxativamente como "violação de direitos fundamentais" ou "violação da dignidade da pessoa humana". A subseção a seguir busca suprir uma lacuna de informação, a partir da descrição da qualificação dos trabalhadores intermitentes. Ao comparar as competências, habilidades e atitudes desses trabalhadores com outros celetistas, pode-se vislumbrar se de fato há alguma evidência de precarização do trabalho.

2.3 A qualificação (conhecimentos, habilidades e atitudes) e seus reflexos em termos de salários

São muitos os trabalhos que relacionam o capital humano e seu retorno salarial. Entre os mais conhecidos estão aqueles que analisam investimento em capital humano, com seus efeitos traduzidos em maior produtividade e salários (Mincer, 1958).

Becker (1994) argumenta que a educação formal permite a acumulação de capital humano, assim como o treinamento dentro e fora das empresas. Assim sendo, essas situações definem até onde as empresas pretendem qualificar os trabalhadores, uma vez que encaram o dilema de perder um trabalhador que ela própria treinou. Ou seja, do ponto de vista da firma, existe um incentivo para o treinamento em atividades específicas na empresa com maior participação em seu financiamento do que em uma capacitação ampla, que aumente o capital humano, por exemplo, tão somente em escolaridade formal, como ensina Borjas (2011).

No entanto, há um debate acerca da causalidade dos anos de estudo em prêmios salariais. Outra hipótese é que se revelem imperfeições no mercado de trabalho, tal como informação imperfeita e viés de seleção. Isso significa que a educação não seria capaz de agregar produtividade aos trabalhadores, mas, pelo fato de ser um investimento e, portanto, um custo relevante no orçamento das famílias, funcionaria simplesmente como sinalização de produtividade (Arrow, 1973; Spence, 1973). Com efeito, os agentes despendem recursos para demonstrar credenciamento para os contratantes, diminuindo o desconhecimento que porventura tenham a respeito de suas aptidões.

Para avaliar essas vertentes e com o objetivo de controlar efeitos exógenos, Ashenfelter e Rouse (1998) estudam os efeitos da escolaridade entre gêmeos. Se esses indivíduos receberam em média os mesmos estímulos e influências em um contexto familiar ou genético idêntico, esperar-se-ia que suas habilidades seriam também idênticas. Assim, seria possível testar a hipótese dos formuladores dos modelos de sinalização de que os retornos à educação sejam nulos. Ocorre que os autores encontram estimativas estatisticamente significantes, rejeitando em boa medida os modelos de sinalização como superação da teoria do capital humano.

Para além dos trabalhos que tratam dos retornos à escolaridade formal ou dos modelos de sinalização, existem estudos que lidam com conhecimentos relacionados às características do posto ocupado. Feser (2003) utiliza as variáveis O*NET para agrupar setores de atividade econômica em termos de similaridade tecnológica. Ingram e Neumann (2006) argumentam que a educação em si não mede adequadamente a habilidade. Sugerem uma medida alternativa baseada nas características de habilidade observadas do trabalho. Para tanto, analisam o retorno de outras dimensões da habilidade, incluindo a educação formal. Com isso descobrem, por exemplo, que as variações nas medidas diretas de habilidade, como a capacidade matemática ou até mesmo a coordenação olho-mão, são responsáveis por uma fração substancial da explicação do aumento da dispersão de renda. Tal feito também foi replicado recentemente nos estudos de Renski, Koo e Feser (2007) e Gabe e Abel (2012).

No Brasil, os estudos de Maciente (2012; 2016) identificam as competências e habilidades dos trabalhadores e os requisitos e as tarefas ocupacionais. Para o autor, trabalhadores enquadrados em códigos ocupacionais diferentes, principalmente em níveis ocupacionais mais detalhados, podem, na prática, desempenhar atividades similares ou que demandem habilidades e conhecimentos comuns. De forma a adaptar ao caso brasileiro, utiliza-se a análise fatorial de maneira a condensar, em um número menor de variáveis, boa parte da variância dos fatores ocupacionais.

Sabe-se que conhecimentos – em termos formais de escolaridade ou mesmo ocupacionais –, habilidades e atitudes são pontos que possuem amplo suporte na literatura como determinantes

do posto exercido e, consequentemente, dos ganhos salariais. É nesse sentido que se entende que o QBQ, lançado recentemente pelo Ministério do Trabalho e Previdência (Brasil, 2022a), poderá ajudar a elucidar as seguintes questões que, mesmo indiretamente, seriam umbilicalmente relacionadas a uma alegada precarização.

1) Como tem evoluído o nível de qualificação dos intermitentes no Brasil?
2) 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?
3) Os postos ocupados pelos intermitentes são majoritariamente de baixa qualificação, quando comparados com outras modalidades, denotando uma qualidade mais baixa desses postos?

3 BASE DE DADOS

3.1 Bases de acompanhamento do mercado de trabalho

As bases de dados utilizadas estão resumidas no quadro 2. Usualmente, empregados para o acompanhamento do mercado de trabalho formal, a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e o Novo Cadastro-Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged), disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, permitem identificar os vínculos trabalhistas e as modalidades de contratação individualmente ou por estabelecimento. O QBQ é novidade nos estudos do mercado de trabalho e será detalhado na próxima subseção.

QUADRO 2

Bases de dados utilizadas: instituições e períodos de abrangência

Bases de dados	Instituição	Período
QBQ	Ministério do Trabalho e Previdência	-
Rais	Ministério do Trabalho e Previdência	Registros administrativos de 2017 a 2021
Novo Caged	Ministério do Trabalho e Previdência	Registros administrativos de 2020 a 2022

Elaboração do autor.

3.2 O QBQ

O QBQ apresenta as características de cada ocupação no mercado assalariado formal de trabalho. Trata-se de ferramenta ainda em fase experimental, mas com inspiração em metodolo-

gias internacionais, como o Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) e os Quadros Nacionais de Qualificações (QNQ).

De acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência (Brasil, 2022b), essas iniciativas emergem da necessidade de se ter um acompanhamento das progressivas transformações na forma de produzir e trabalhar, bem como de entender a realidade de mudanças dos setores produtivos e sua competitividade no contexto internacional.

A proposta do QEQ foi lançada por iniciativa da Comissão Europeia, em setembro de 2006, e sua instituição foi aprovada por recomendação do Parlamento e do Conselho Europeu, em abril de 2008. O QEQ consiste em quadro de referência comum, que permite comparar os sistemas de qualificações de vários países, facilitando a mobilidade dos estudantes e trabalhadores. Segue o padrão de conceber níveis que abrangem desde a qualificação mais básica até a mais avançada. Cada nível é constituído de indicadores de complexidade, profundidade e amplitude de competências. Isso em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes que um indivíduo deve ser capaz de demonstrar em determinado ofício.

A partir do QEQ, cada país da Comunidade Europeia criou seu QNQ, referencial para classificar todas as qualificações no âmbito do sistema educativo e formativo nacional. Não se trata mais de se ter uma base indicativa da duração, dos conteúdos e dos métodos de ensino, mas os resultados de aprendizagem que estão associados a cada nível de qualificação.

Adaptando-se à realidade local, tem-se que o principal diferencial do QBQ, em relação aos demais, é o fato de seu ponto de partida ser a descrição das ocupações do mercado de trabalho e não os sistemas de educação e formação profissional. De forma sucinta, trata-se de um conjunto de informações de perfis e indicadores associados aos conhecimentos, às habilidades e às atitudes, que, de forma articulada, delineiam o resultado esperado da aprendizagem necessária para o desempenho do trabalhador em cada ocupação oficialmente reconhecida.

Com isso em mente, podem-se vislumbrar muitos usos dessa ferramenta. Por exemplo, incrementar a formatação das políticas de qualificação. Mais ainda, de ações que provoquem redução das assimetrias de informação e maior agilidade nas políticas de intermediação de mão de obra.

Com abrangência inicial de 2.648 ocupações, dois terços se encontram mapeados. Embora ainda necessite mapear o restante, a atual caracterização já responde por cerca de 98% dos empregos formais da Rais.[12] Mais especificamente, são 1.800 códigos com uma síntese descritiva e um perfil ocupacional.

12. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=hPrPB5C_N_k>.

Essas informações textuais, de natureza qualitativa, são norteadas com perguntas do tipo "o que faz?", "como faz?" e, eventualmente, "para quê?". A partir da definição desse perfil como ponto de referência, podem ser relacionados os níveis de conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais para o desempenho da função. Para tanto, é importante determinar a profundidade, a frequência e a importância, de forma a se ter uma referência que auxilie na classificação das ocupações em cada um dos níveis de qualificação. No caso de conhecimentos, as três dimensões são consideradas. Em habilidades, são levadas em conta a frequência e a importância. Em atitudes, assinala-se apenas a importância.

Em outras palavras, não se espera que um conhecimento, mesmo que profundo (em uma escala de 1 a 5), tenha um peso muito forte caso sua influência seja tão somente esporádica e de pouca importância (ambas também na mesma escala). Com isso, conhecimentos gerais ou transversais possuem profundidade menor nas ocupações de níveis mais baixos de qualificação, mas gradativamente se elevam para níveis de ocupação superiores.

Superadas as dimensões individuais, pode-se definir conjuntamente o nível de ocupação, em uma escala crescente de 1 a 8, conforme o quadro 3.

QUADRO 3

Descrição do nível de qualificação encontrado no QBQ

Nível	No nível de qualificação o indivíduo é capaz de
1	Aplicar conhecimentos gerais e conceitos associados a tarefas simples que requerem habilidades básicas e são executadas sob supervisão direta.
2	Aplicar conhecimentos gerais e conceitos tecnológicos básicos, habilidades de profundidade restrita, para executar tarefas e resolver problemas simples e correntes, sob supervisão de rotina, com autonomia e responsabilidade limitadas.
3	Aplicar especializados fundamentos tecnológicos – inclusive automação, robotização ou outras tecnologias emergentes – e habilidades que lhe permitam executar tarefas e resolver problemas de complexidade intermediária, sob supervisão geral.
4	Aplicar conhecimentos, conceitos e procedimentos técnicos, princípios de gestão e habilidades que lhe permitam resolver problemas específicos e gerenciar a sua atividade. Pode supervisionar e avaliar a atividade de rotina de terceiros.
5	Aplicar conhecimentos gerais abrangentes, especializados e teóricos, além de habilidades que lhe permitam conceber soluções criativas para problemas específicos, de forma geralmente autônoma. Poderá assumir responsabilidades de supervisão, desenvolvimento e revisão do desempenho de terceiros.
6	Aplicar conhecimentos aprofundados de uma área, com compreensão crítica de teorias e princípios, além de habilidades para solucionar problemas complexos e imprevisíveis. Gerenciar atividades, tomar decisões com autonomia e avaliar o desenvolvimento profissional de indivíduos e grupos.
7	Aplicar conhecimentos altamente especializados, além de habilidades para a resolução de problemas em matéria de investigação e/ou inovação. Gerenciar contextos complexos, imprevisíveis que exigem novas abordagens estratégicas. Tomar decisões com autonomia para melhoria do desempenho estratégico de equipes.
8	Aplicar conhecimentos de ponta na vanguarda de uma área e na interligação entre áreas, além de habilidades complexas e altamente especializadas para resolução de investigação e/ou inovação. Ter autonomia na tomada de decisão e resolução de problemas de elevada complexidade, em contextos imprevisíveis.

Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência. Disponível em: <http://qbqconsulta.fipe.org.br/oqbq>.

São dois grandes grupos de ocupação. Os níveis de 1 a 5 demandam programas de educação profissional e tecnológica.[13] Por sua vez, os níveis 6 a 8 demandam educação superior de graduação, pós-graduação, especialização ou aperfeiçoamento.

4 EVOLUÇÃO RECENTE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

4.1 Evolução geral

A informação de maior interesse geral a respeito da modalidade é constatar a sua participação no mercado de trabalho. De acordo com a Rais, o número de trabalhadores intermitentes não chega a 1% do total de vínculos, sejam eles celetistas ou totais (que incluem os estatutários). Embora em crescimento, parece ser muito pouco prudente alegar que a modalidade ameaça outras formas de contratação, tendo em vista sua participação crescer tão somente 0,1 a 0,2 ponto percentual (p.p.) em cada ano (tabela 1). A título de comparação, Pyper e McGuiness (2018) apontam que os CZHs no Reino Unido chegaram a 903 mil em 2016. Esse patamar, em um mercado de trabalho menor que o brasileiro, representou 2,9% de toda a população ocupada. Considerando que o Brasil atingiu quase 100 milhões de trabalhadores ocupados[14] em 2022, esse montante (como denominador no lugar dos apresentados na tabela 1), provocaria um percentual ainda menor no Brasil do que se vê na tabela.

TABELA 1
Número de intermitentes, celetistas e vínculos formais (2017-2021)

	Intermitentes (1)	Celetistas (2)	Vínculos ativos em 31/12 de cada ano (3)	% (1)/(2)	% (1)/(3)
2017	7.367	37.345.626	46.281.590	0,0	0,0
2018	61.705	37.804.485	46.631.115	0,2	0,1
2019	154.950	38.168.614	46.716.492	0,4	0,3
2020	199.604	37.903.434	46.236.176	0,5	0,4
2021	243.554	40.256.019	48.728.871	0,6	0,5

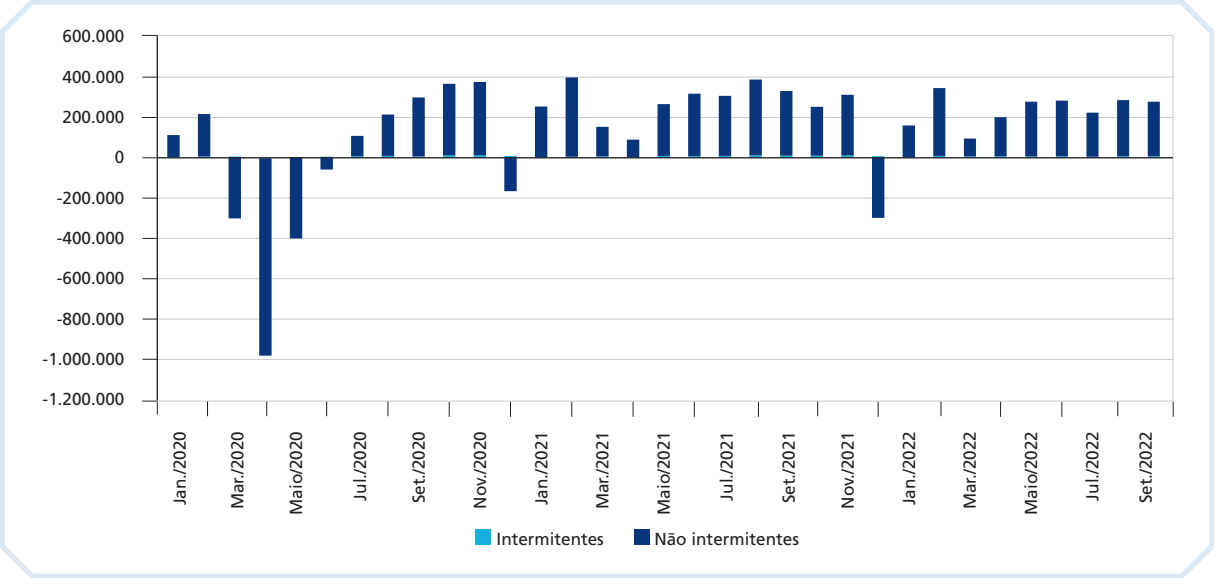
Fonte: Rais/Ministério do Trabalho e Previdência.
Elaboração do autor.

13. Conforme art. 39 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

14. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do trimestre que se encerrou em novembro de 2022 foram 99,7 milhões de ocupados.

Mais recentemente, os dados do Novo Caged confirmam o patamar de participação sobre o saldo mensal de trabalhadores contratados no mercado formal do país. Entre janeiro de 2020 e setembro de 2022 não há ganho de participação expressiva. Isso porque na média foram contratados tão somente 6,8 mil trabalhadores nesses meses, enquanto foram gerados cerca de 137 mil postos não intermitentes. Tomando apenas o ano de 2022, de forma a isolar dos anos mais intensivos da pandemia, foram 6,5 mil empregos na modalidade contra 232 mil nas outras modalidades formais todos os meses. Ou seja, uma média de 2,8% do total dos empregos formais criados no período mais recente. O gráfico 1 ilustra essa pequena participação nas barras mais escuras.

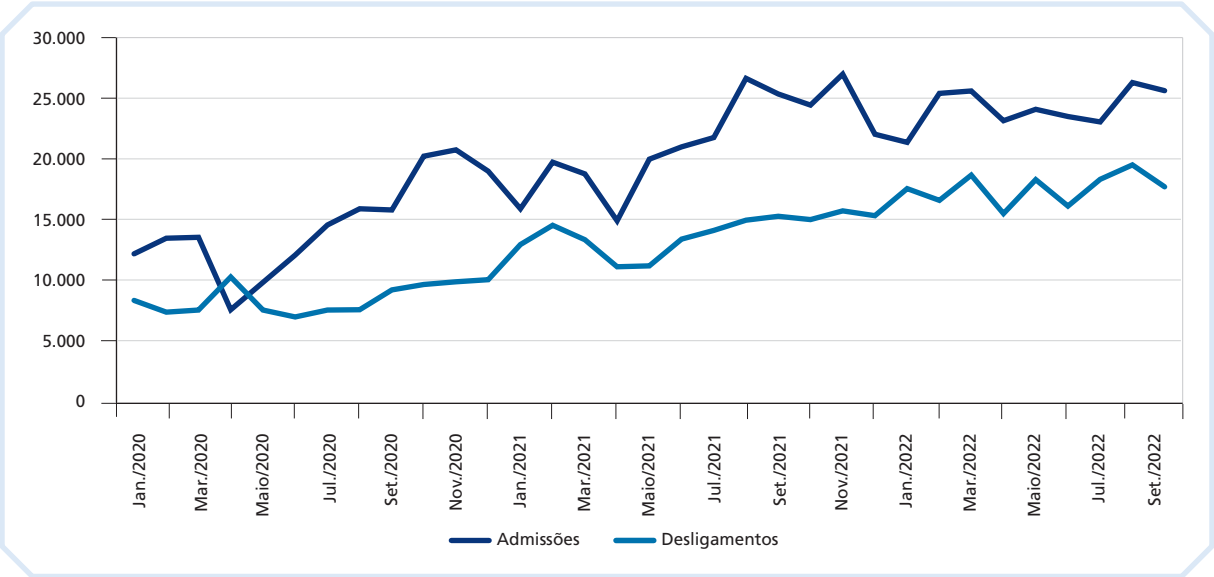
GRÁFICO 1
Saldo de empregos formais: intermitentes e não intermitentes (jan./2020-set./2021)
(Em número de trabalhadores)



Fonte: Novo Caged/Ministério do Trabalho e Previdência.
Elaboração do autor.

Ainda que a média tenha se mantido muito próxima, em termos de saldo, a modalidade tem apresentado um maior volume de admissões e desligamentos em 2022 que nos anos anteriores. Em termos de contratações, os valores superam as 20 mil admissões mensais. Com respeito aos desligamentos, ainda que crescentes ao longo do tempo, os valores têm oscilado entre 15 e 20 mil no último ano (gráfico 2).

GRÁFICO 2
Contratação de intermitentes (jan./2020-set./2022)
(Em número de trabalhadores)



Fonte: Novo Caged/Ministério do Trabalho e Previdência.
Elaboração do autor.

Verificando-se o saldo mensal e a tendência em termos de média móvel, tem-se a já referida estabilidade em 2022, entre 6 e 7 mil postos líquidos. Os resultados nos anos anteriores são de muito mais intensa oscilação e, por conta disso, mais aderentes ao que se verificou no mercado de trabalho no contexto da pandemia de covid-19.

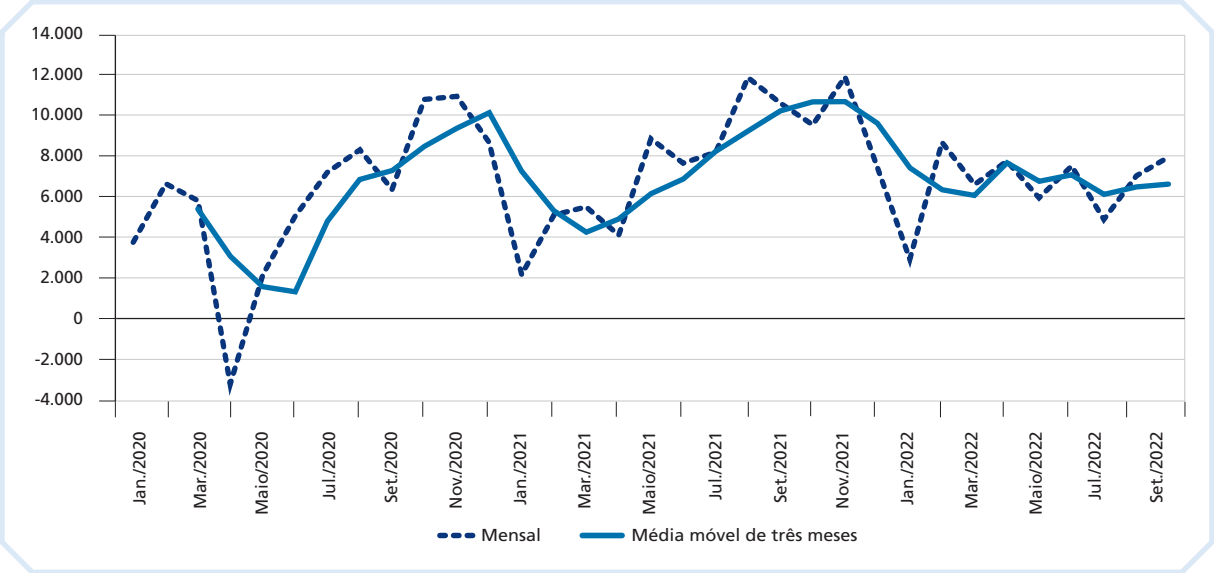
Por sua vez, ao contrário de outras modalidades, os intermitentes tiveram um único mês com resultados negativos. Isso se deu em abril de 2020, com saldo de -3.226 postos, quando a calamidade pública, declarada em 20 de março, atingiu seu auge no que se refere à paralisação da atividade econômica em todo o país (gráfico 3). Para se ter um paralelo, nas demais modalidades foram destruídos quase 1 milhão de empregos no mesmo mês, havendo ainda resultados negativos em março e junho de 2020.

O saldo do período segue uma correlação quase que inversa com os aumentos das ondas de transmissão do vírus. Para ilustrar essa aderência, o gráfico 4 mostra como os visitantes de lugares categorizados como "locais de trabalho" mudam em comparação com uma linha de base. A linha que considera a média móvel de 28 dias, que suaviza para oscilações semanais ou mensais, marca as ondas de restrição. Elas ocorrem de março a junho de 2020, no início da pandemia; depois em uma segunda onda em 2021; e finalmente com a ascensão da variante *ômicron* no início de 2022. Em cada um desses períodos houve queda do número de visitantes nos locais de trabalho.

GRÁFICO 3

Evolução do saldo mensal de trabalhadores intermitentes e média móvel de três meses (jan./2020-set./2022)

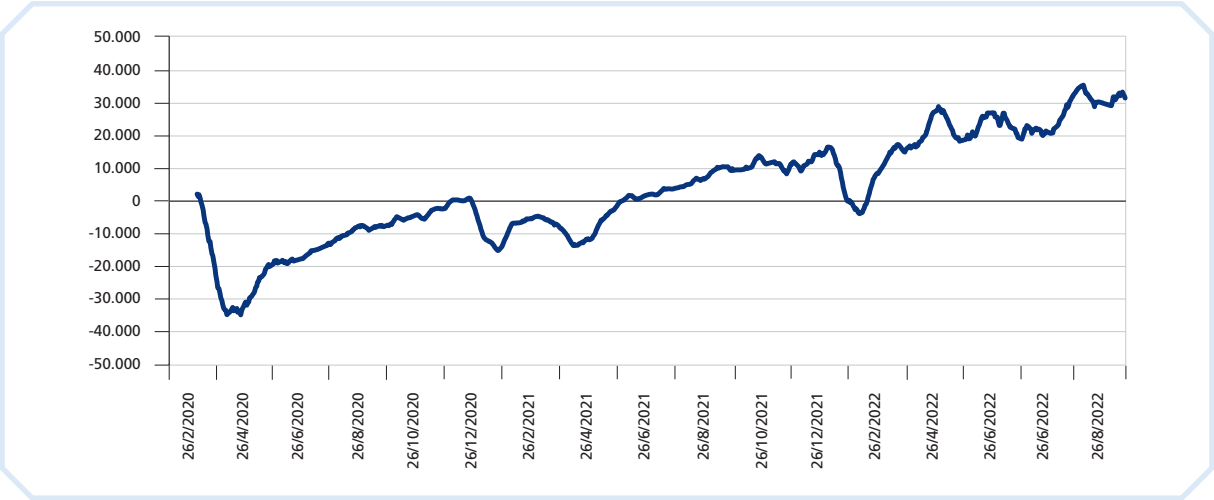
(Em número de trabalhadores)



Fonte: Novo Caged/Ministério do Trabalho e Previdência.
Elaboração do autor.

GRÁFICO 4

Variação do número de visitantes desde o início da pandemia em locais de trabalho



Fonte: Our World in Data, com dados do Google Covid-19 Community Mobility Reports.
Elaboração do autor.

Mesmo que não intencionalmente elaborada com esse objetivo,[15] a modalidade de contrato intermitente permitiu uma flexibilidade que outras modalidades dificilmente poderiam alcançar. Isso porque a atividade econômica desse período, coincidentemente, também apresentou momentos de atividade e inatividade. Ou seja, a própria atividade econômica *per se* foi também intermitente.

Como consequência das características do contrato, o saldo positivo praticamente não foi ameaçado. Houve tão somente menor contratação líquida positiva (entre março e junho de 2020) e maior contratação (ao fim do mesmo ano), além de menor contratação no primeiro trimestre de 2021, quando se iniciava outra onda de transmissão. Com a ampliação da vacinação e posterior relaxamento das medidas restritivas, os saldos novamente se elevaram ao longo de 2021.

Com respeito à concentração dos empregados em setores específicos, a tabela 2 apresenta a distribuição do saldo de contratações intermitentes entre janeiro de 2020 e setembro de 2022. Os resultados são relativamente estáveis entre as seções de atividades que mais contrataram intermitentes. Nota-se que apenas três desses 22 grupos respondem por mais de 58% das contratações em 2020 e 2021. São eles: atividades administrativas e serviços complementares; construção; e indústria de transformação. Vê-se também que cerca de nove a cada dez contratações se concentram em apenas sete seções em 2021 e 2022, por exemplo.[16]

TABELA 2

Saldo da contratação de intermitentes por seção de atividade (2020-2022)[1]

Código	Descrição	2020		2021		2022	
		Número	%	Número	%	Número	%
A	Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	889	1,2	1.036	1,1	537	0,9
B	Indústrias extrativas	171	0,2	129	0,1	55	0,1
C	Indústrias de transformação	12.692	17,6	11.623	12,5	6.318	10,7
D	Eletricidade e gás	17	0,0	8	0,0	0	0,0
E	Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	155	0,2	58	0,1	163	0,3
F	Construção	11.900	16,5	17.060	18,4	9.168	15,5
G	Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	8.409	11,6	1.688	1,8	-3.348	-5,7
H	Transporte, armazenagem e correio	4.271	5,9	5.414	5,8	3.532	6,0
I	Alojamento e alimentação	2.149	3,0	9.136	9,9	5.491	9,3

(Continua)

15. Tendo em vista a modernização trabalhista ter sido votada em 2017.

16. Com 91,2% em 2021 e 92,4% de janeiro a setembro de 2022. Em 2020, esses mesmos sete setores responderam por quase 81,7%.

(Continuação)

Código	Descrição	2020		2021		2022	
		Número	%	Número	%	Número	%
J	Informação e comunicação	908	1,3	2.233	2,4	3.838	6,5
K	Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	107	0,1	136	0,1	49	0,1
L	Atividades imobiliárias	218	0,3	221	0,2	48	0,1
M	Atividades profissionais, científicas e técnicas	4.769	6,6	7.417	8,0	5.405	9,1
N	Atividades administrativas e serviços complementares	19.771	27,4	25.231	27,2	19.555	33,1
O	Administração pública, defesa e seguridade social	0	0,0	52	0,1	417	0,7
P	Educação	3.211	4,4	5.316	5,7	3.435	5,8
Q	Saúde humana e serviços sociais	2.033	2,8	2.201	2,4	2.592	4,4
R	Artes, cultura, esporte e recreação	306	0,4	404	0,4	150	0,3
S	Outras atividades de serviços	296	0,4	3.332	3,6	1.746	3,0
T	Serviços domésticos	3	0,0	2	0,0	9	0,0
U	Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Z	Não identificado	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Fonte: Novo Caged/Ministério do Trabalho e Previdência.
Elaboração do autor.
Nota:[1] Em 2022, o saldo se encontra entre janeiro e setembro (último mês disponível).

Não há indícios de que a modalidade intermitente tenha se disseminado por todo o emprego formal. Setores como saúde e comércio, por exemplo, que muito empregam possuem baixo percentual de contratação ou mesmo oscilação entre os anos. No entanto, atividades que são muitas vezes informais, como agricultura e indústria extrativa, não fizeram grande uso da modalidade ao longo do período.

Para comparar, a tabela 3 apresenta os resultados do saldo entre admissões e desligamentos dos não intermitentes. Percebe-se que há uma concentração menor. Os três setores que respondem por mais de 50% do saldo dos intermitentes aqui respondem por 35% e 39% em 2021 e 2022, respectivamente.[17] Já os sete setores que equivalem a 90% do saldo anterior responderam por 53% e 68% em 2021 e 2022. Com efeito, no caso dos não intermitentes são necessárias dezesseis seções (de um total de 22) para se atingir o mesmo patamar.

17. Deve-se evitar utilizar 2020, ano de forte contração do mercado de trabalho, em virtude da pandemia. Efeito que foi ainda mais expressivo entre os não intermitentes.

Pode-se sintetizar essas constatações por meio do índice de Hirschman-Herfindahl (IHH) na tabela 4, em que os maiores valores indicam maior concentração. O indicador é calculado apenas pelas admissões, visto que se baseia nas participações relativas de cada seção.[18] Assim sendo, o IHH varia entre 0 e 10 mil, em que o maior extremo indicaria concentração máxima, qual seja, apenas uma seção dominaria todo o conjunto de admissões. Como se vê, nos três anos as admissões dos intermitentes foram mais concentradas que as dos não intermitentes. Logo, trata-se de uma modalidade que vem sendo utilizada de forma específica, sem necessariamente necessitar de uma regulação adicional que provoque tal enquadramento, como alguns países determinam.

TABELA 3

Saldo da contratação de não intermitentes por seção de atividade (2020-2022)[1]

Código	Descrição	2020		2021		2022	
		Número	%	Número	%	Número	%
A	Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	35.677	-13,5	145.145	5,4	120.126	5,8
B	Indústrias extrativas	3.967	-1,5	18.272	0,7	11.370	0,5
C	Indústrias de transformação	35.248	-13,3	428.299	16,0	336.390	16,1
D	Eletricidade e gás	368	-0,1	2.105	0,1	784	0,0
E	Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	-1.213	0,5	15.987	0,6	22.006	1,1
F	Construção	85.416	-32,3	227.932	8,5	274.398	13,1
G	Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	-74.793	28,2	660.464	24,6	208.935	10,0
H	Transporte, armazenagem e correio	-77.805	29,4	105.248	3,9	120.466	5,8
I	Alojamento e alimentação	-306.470	115,7	153.599	5,7	132.651	6,4
J	Informação e comunicação	22.559	-8,5	115.743	4,3	65.676	3,1
K	Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	-3.415	1,3	57.859	2,2	33.140	1,6
L	Atividades imobiliárias	2.022	-0,8	17.789	0,7	7.411	0,4
M	Atividades profissionais, científicas e técnicas	22.442	-8,5	143.576	5,3	100.563	4,8
N	Atividades administrativas e serviços complementares	81.021	-30,6	294.838	11,0	218.956	10,5
O	Administração pública, defesa e seguridade social	-6.113	2,3	17.351	0,6	71.217	3,4

(Continua)

18. Ou seja, valores que por definição se encontram entre 0 e 100%, portanto, necessariamente positivos. Isso não necessariamente ocorreria se o índice fosse calculado com saldos.

(Continuação)

Código	Descrição	2020		2021		2022	
		Número	%	Número	%	Número	%
P	Educação	-101.906	38,5	30.578	1,1	169.970	8,1
Q	Saúde humana e serviços sociais	88.464	-33,4	173.559	6,5	96.920	4,6
R	Artes, cultura, esporte e recreação	-31.865	12,0	15.875	0,6	23.355	1,1
S	Outras atividades de serviços	-38.522	14,5	59.959	2,2	73.917	3,5
T	Serviços domésticos	55	0,0	403	0,0	128	0,0
U	Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	10	0,0	132	0,0	65	0,0
Z	Não identificado	-2	0,0	-6	0,0	-4	0,0

Fonte: Novo Caged/Ministério do Trabalho e Previdência.
Elaboração do autor.
Nota: [1] Em 2022, o saldo se encontra entre janeiro e setembro (último mês disponível).

TABELA 4
IHH nas admissões de intermitentes e não intermitentes (2020-2022)[1]

	IHH		
	2020	2021	2022
Intermitentes	1.599,0	1.459,4	1.485,4
Não intermitentes	1.347,7	1.295,7	899,1

Fonte: Novo Caged/Ministério do Trabalho e Previdência.
Elaboração do autor.
Nota: [1] Em 2022, as admissões se deram entre janeiro e setembro (último mês disponível).

Em estudo recente, Magalhães e Rufato (2022) estimaram a duração média do contrato intermitente. Para os autores, os contratos intermitentes não se caracterizaram nem por uma duração muito curta, a exemplo dos contratos temporários de fim de ano, nem muito longa, como seria possível ocorrer, considerando que, pelas regras atuais da modalidade, não há obrigação de convocação por parte do empregador.

Esse último ponto, muitas vezes alegado pelos críticos da modalidade, parece ser refutado por mais uma evidência de que o contrato intermitente é sustentado em precarização. Por exemplo, os autores percebem ainda que os padrões de tempo de duração dos contratos intermitentes ao longo de um ano não diferiram, de forma substancial, do verificado para os vínculos contínuos, sendo que ambos são por tempo indeterminado. Ao tomar 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.

Por fim, os autores calculam que no mês imediatamente anterior à assinatura do contrato intermitente, 80,6% desses trabalhadores estavam sem vínculo formal de emprego. Em um prazo maior, no sexto mês anterior, esse percentual situou-se em 59,0%; em doze meses anteriores, 44,1%. Finalmente, para 13,8% desses trabalhadores o contrato intermitente representou a primeira oportunidade de emprego formal. Estudos dessa natureza podem ser aprofundados, mas já denotam alguma evidência de que a modalidade pode contribuir para a redução da informalidade e do desemprego.

4.2 A qualificação média do intermitente

Em outro estudo do Ministério do Trabalho e Previdência (Brasil, 2021), estimou-se a remuneração média do trabalhador intermitente e de outros vínculos na Rais 2019. Encontrou-se remuneração mensal média de R$ 1.043,53. Esse valor seria 4% maior que o salário mínimo da época.

No entanto, para vínculos intermitentes, não há uma jornada contratual fixa. Assim, para estimar as horas semanais médias que o trabalhador dedicou àquele vínculo, foram utilizados os microdados de forma a aplicar um ajuste para estimativas de horas semanais médias dos vínculos intermitentes.[19] Pelo método, chegou-se a uma remuneração média de R$ 774,17 naquele ano e uma jornada de trabalho semanal média estimada de 18,1 horas. Com isso, o salário-hora médio foi de R$ 8,86. Esse valor é 95% acima do piso do salário-hora nacional, que foi de R$ 4,54 para 2019. Mais ainda, considerando essa mesma remuneração aplicada às 44 horas semanais, ter-se-ia que a remuneração média proporcional do vínculo intermitente seria de R$ 1.877,50. Ou seja, 88% superior ao salário mínimo de 2019 (R$ 998,00) em termos proporcionais.

Esse primeiro exercício indica que ocorre remuneração média acima do que seria proporcionalmente comparável à mínima remuneração prevista pela Constituição Federal. No entanto, trata-se de uma estimativa aproximada, sujeita a limitações. Diante disso, não serão exploradas outras variações desse indicador, seja ao longo do tempo ou entre setores, por exemplo.

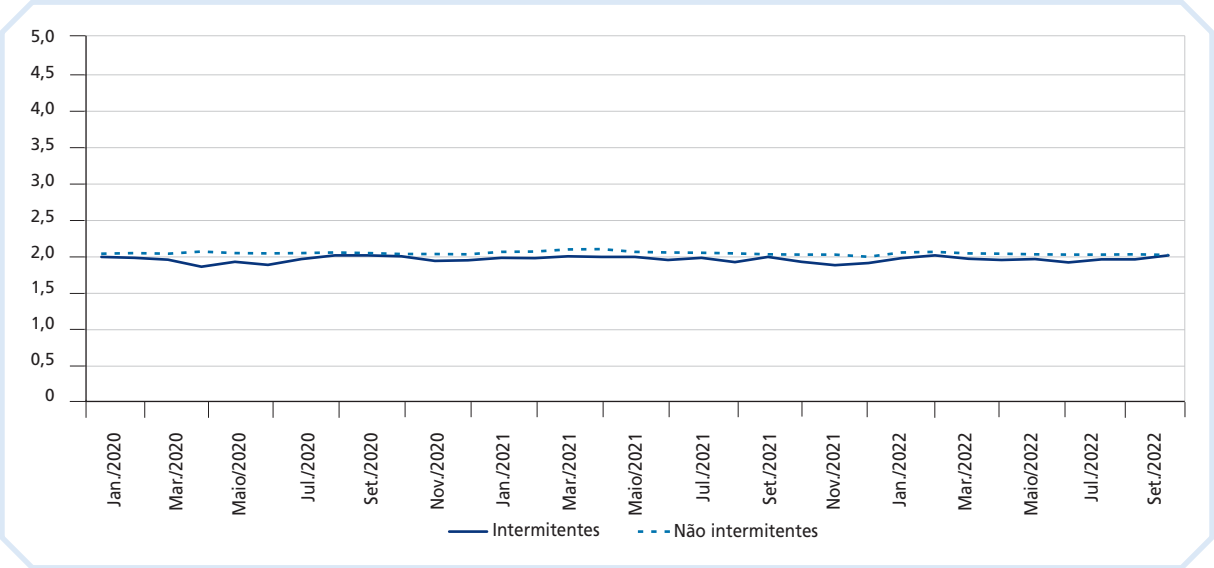
Até que venham novas informações a esse respeito, sugere-se aqui observar a qualificação média, como uma *proxy* da qualidade do posto e, por consequência, da remuneração desses trabalhadores; baseando-se nas numerosas evidências, mencionadas na subseção 2.3, de que a

19. Primeiramente, calculou-se a quantidade de horas trabalhadas no ano-base a partir da remuneração anual e do valor do salário-hora contratual mais 30%, estimando os acréscimos legais da categoria relativos às férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional e repouso semanal remunerado proporcional. Essas horas foram divididas pelo tempo de emprego no ano-base em termos de semanas, chegando assim ao valor estimado de horas semanais médias.

qualificação média dos trabalhadores encontra posicionamentos em termos de postos de trabalho, de empregabilidade ou mesmo de retornos salariais consistentes.

O gráfico 5 apresenta a evolução da qualificação média dos trabalhadores admitidos entre janeiro de 2020 e setembro de 2022. São duas séries classificadas como aqueles que possuíam contrato de trabalho intermitente e todos os demais admitidos, que não eram intermitentes. A estabilidade e o paralelismo das séries são esclarecedores. Isso porque os críticos da modalidade lançam argumentos conceituais em duas frentes. Uma que a modalidade seria apenas destinada a trabalhadores de baixa qualificação; outra de que esse tipo de contrato "roubaria" aos poucos os postos de maior qualificação, causando precarização.

GRÁFICO 5
Qualificação média dos trabalhadores admitidos intermitentes e não intermitentes (jan./2020-set./2022)



Fonte: Novo Caged e QBQ/Ministério do Trabalho e Previdência.
Elaboração do autor.

Embora ataquem em duas frentes distintas (por vezes até contraditórias), os dados não suportam tais críticas. Com efeito, ocorre que a qualificação do trabalhador intermitente tem sido, na média, igual a 2,0 e muito aderente àquela verificada entre os trabalhadores admitidos nas outras modalidades. Ou seja, não se pode dizer que a modalidade tem sido destinada apenas aos trabalhadores de baixa qualificação. Mais ainda, também não se pode dizer que a modalidade introduziu uma fonte de precarização dos postos de maior qualificação, tendo em vista que a média tem se mantido, ao longo de quase três anos, no mesmo patamar dos trabalhadores admitidos nas demais modalidades.

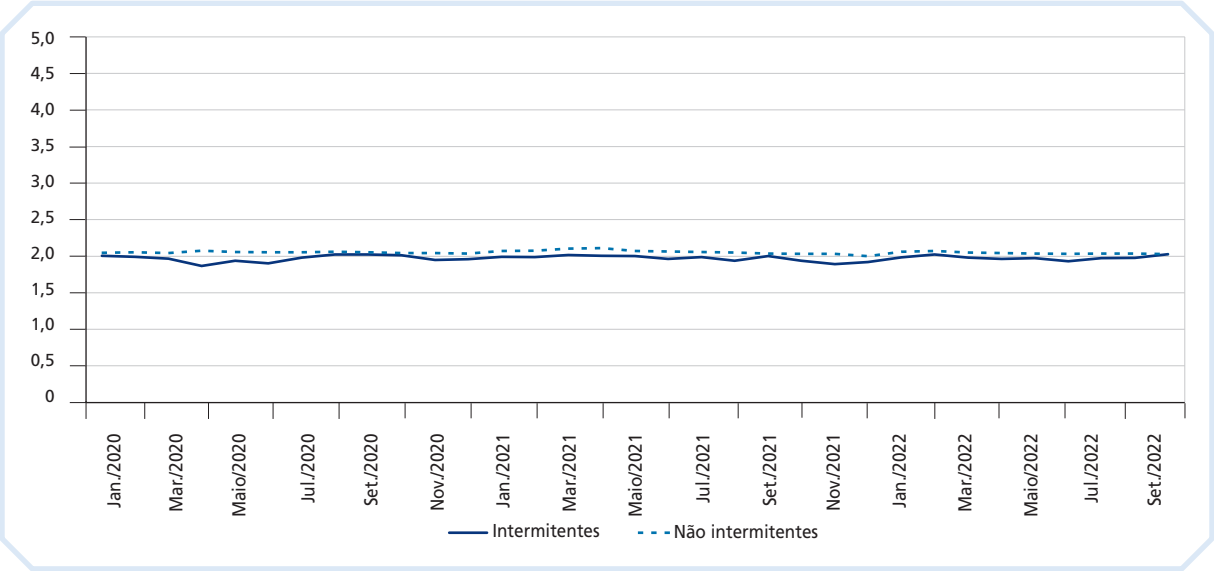
Como o dado do QBQ permite desagregar a qualificação média em conhecimentos, habilidades e atitudes, o gráfico 6 apresenta as mesmas séries para os três subcomponentes. Os resultados são consistentes nas três dimensões. Para cada uma das três dimensões que compõem a qualificação média dos admitidos, também não se verificam as hipóteses de que a introdução do trabalho intermitente tenha sido destinada apenas a trabalhadores com baixo conhecimento, baixa qualidade ou baixa atitude. Ocorreu na prática a geração de postos de trabalho no mesmo nível das demais modalidades em termos dessas três subdivisões.

Adicionalmente, também se verifica que a modalidade manteve uma média do nível de conhecimentos, habilidades e atitudes próxima aos demais admitidos no mercado de trabalho nos últimos anos. Assim sendo, não se pode afirmar que o contrato intermitente tenha progressivamente "roubado" postos de trabalho que exijam maior nível tanto de conhecimentos como de habilidades ou de atitudes.

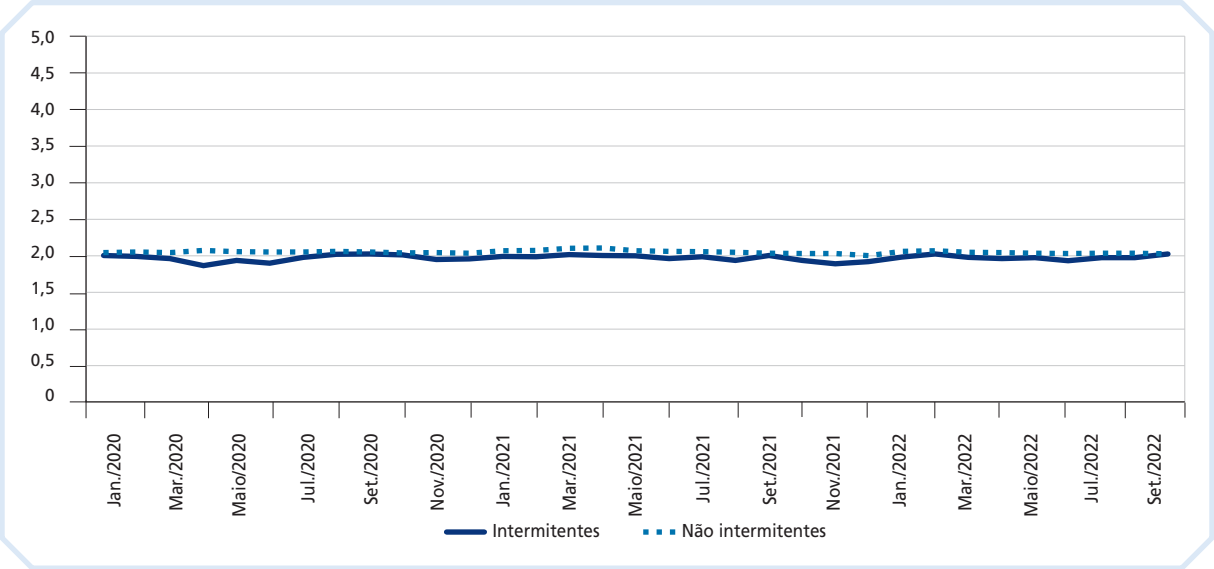
GRÁFICO 6

Conhecimentos, habilidades e atitudes médios dos admitidos intermitentes e não intermitentes (jan./2020-set./2022)

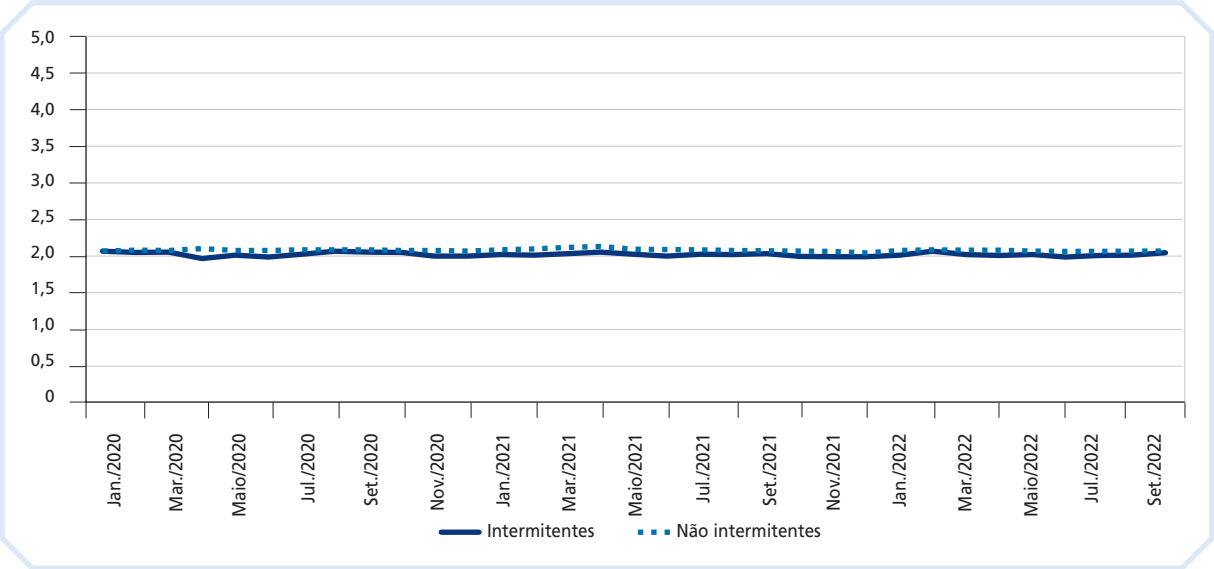
6A – Conhecimentos



6B – Habilidades



6C – Atitudes



Fonte: Novo Caged e QBQ/Ministério do Trabalho e Previdência.
Elaboração do autor.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A modalidade intermitente, muito recentemente introduzida no ordenamento jurídico do país, necessita ser compreendida dentro do contexto econômico que se insere. Pelo lado das firmas, trata-se da possibilidade de garantir a existência de setores que alternam períodos de atividade e de inatividade econômica. Essa realidade, há algumas décadas e com variações, já é

experimentada por países que possuem alto nível de reconhecimento de convenções e práticas internacionais. Gerada tal conformidade, os trabalhadores que possuem menor propensão a se inserir no mercado informal ou que desejam ofertar trabalho em um menor número de horas encontram a possibilidade de serem contratados em postos com maior proteção social do que se verificaria na ausência de sua previsão legal.

Ainda que se façam críticas acaloradas a respeito da modalidade, existem alguns pontos que não condizem com parte dessas exacerbações. Em primeiro lugar, a modalidade responde por cerca de 0,5% do número de vínculos formais do país. São vínculos com duração média próxima a dos contratos contínuos e que em boa parte são ocupados por trabalhadores que há meses não eram percebidos como contribuintes da previdência, por estarem na informalidade ou desempregados. Em segundo lugar, não se nota uma explosão do crescimento de contratações. Somando-se a isso, tem-se jornada e remuneração que estão bem acima do que seria recebido em termos de um salário mínimo hora, embora nesse caso novos estudos possam avançar a partir de outras informações.

Os intermitentes são mais concentrados em setores específicos, ao contrário das demais modalidades. Não obstante, se for considerada a qualidade do posto gerado, verifica-se que a qualificação média dos intermitentes é essencialmente a mesma dos admitidos no mercado de trabalho formal do país nos últimos anos. Em outras palavras, os intermitentes não são cada vez mais qualificados, de forma a "roubar" postos de outros trabalhadores sob uma forma "mais precária", assim como também não se vê baixa qualidade dos postos gerados.

Os recém-gerados postos de trabalho intermitentes, além de absolutamente minoritários entre os formais, não podem ser caracterizados como um "retrocesso de direitos", uma falta de garantias, ou até mesmo como "crescente precarização" (para relembrar expressões habituais dos seus críticos). Na realidade, considerando que a modalidade é consonante com boa parte dos direitos dos trabalhadores que possuem um contrato de trabalho por prazo indeterminado, negar seu exercício por trabalhadores e empregadores significaria destruir aproximadamente 300 mil postos de trabalho formais de qualidade aproximadamente idêntica à dos demais trabalhadores que foram admitidos com carteira de trabalho nos últimos anos.

Em seu lugar, não se pode afirmar que haveria a proteção dos trabalhadores deslocados, mas a substituição pela informalidade, cenário existente antes da sua introdução. Entende-se, portanto, que a reversão dos direitos, recém-incorporados às relações de trabalho do país, deve ser afastada no atual estágio de utilização da modalidade, sem prejuízo de novos estudos e aprofundamentos sobre o tema.

REFERÊNCIAS

ARROW, Kenneth. Higher education as a filter. **Journal of Public Economics**, v. 2, n. 3, p. 193-216, 1973. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/0047-2727(73)90013-3>.

ASHENFELTER, Orley; ROUSE, Cecilia. Income, schooling, and ability: evidence from a new sample of identical twins. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 113, n. 1, p. 253-284, 1998.

BECKER, Gary Stanley. **Human capital**: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1994.

BORJAS, George. **Economia do trabalho**. 5. ed. Nova Iorque: AMGH, 2011.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pela República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 nov. 2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm>.

_____. Ministério do Trabalho e Previdência. **Nota Técnica referente ao trabalho intermitente, ao comportamento recente do mercado de trabalho brasileiro, bem como indicadores comparativos do setor formal e informal, entre outras informações**. Brasília: MTP, 2021. Disponível em: <http://obtrabalho.mte.gov.br/images/Notas%20T%C3%A9cnicas/Intermitentes/Nota%20T%C3%A9cnica%20Trabalho%20Intermitente%20STRAB.pdf>.

_____. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria nº 4.198, de 19 de dezembro de 2022**. Altera a Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Brasília: MTP, 2022a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mtp-n-4.198-de-19-de-dezembro-de-2022-452386805>.

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

CNI – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Contrato de trabalho intermitente**: dados do mercado de trabalho e a perspectiva de indústrias sobre essa nova modalidade de contratação de trabalho formal. Brasília: CNI, 2021. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/estatisticas/pqt-contrato-de-trabalho-intermitente/>.

FENEPOSPETRO – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826**. STF. Acedido a 23 de novembro de 2022. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5317595>.

FESER, Edward. What regions do rather than make: a proposed set of knowledge-based occupation clusters. **Urban Studies**, v. 40, n. 10, p. 1937-1958, 2003.

GABE, Todd; ABEL, Jaison. Specialized knowledge and the geographic concentration of occupations. **Journal of Economic Geography**, v. 12, n. 2, p. 435-453, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/jeg/lbr006>.

INGRAM, Beth; NEUMANN, George. The returns to skill. **Labour Economics**, v. 13, n. 1, p. 35-59, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.04.005>.

MACIENTE, Aguinaldo Nogueira. **A mensuração das competências cognitivas e técnicas das ocupações brasileiras**. Brasília: Ipea, dez. 2012. (Radar, n. 23). Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5369>.

_____. **A composição do emprego sob a ótica das competências e habilidades ocupacionais**. Brasília: Ipea, abr. 2016. (Boletim Mercado de Trabalho, n. 60). Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/6668>.

MAGALHÃES, Mário; RUFATO, Andrea Velasco. Trabalho intermitente no Brasil: contexto econômico-social, experiência internacional e escopo normativo. **Informe de Previdência Social**, 2022. Manuscrito.

MINCER, Jacob. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Non-standard employment around the world**: understanding challenges, shaping prospects. Report. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm>.

PRASSL, Jeremias; ADAMS, Abi. **Zero-hours work in the United Kingdom**. Genebra: ILO, 2018. (Working Paper). Disponível em: <http://www.ilo.org/travail/info/working/WCMS_624965/lang--en/index.htm>.

PYPER, Doug; MCGUINESS, Feargal. **Zero-hours contracts**. London: House of Commons Library, 2018. (Briefing Paper, n. 06553). Disponível em: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06553/SN06553.pdf>.

RENSKI, Henry; KOO, Jun; FESER, Edward. Differences in labor versus value chain industry clusters: an empirical investigation. **Growth and Change**, v. 38, n. 3, p. 364-395, 2007.

SPENCE, Michael. Job market signaling. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 87, n. 3, p. 355-374, 1973. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/1882010>.

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

EDITORIAL

Coordenação
Aeromilson Trajano de Mesquita

Assistentes da Coordenação
Rafael Augusto Ferreira Cardoso
Samuel Elias de Souza

Supervisão
Aline Cristine Torres da Silva Martins

Revisão
Bruna Neves de Souza da Cruz
Bruna Oliveira Ranquine da Rocha
Carlos Eduardo Gonçalves de Melo
Elaine Oliveira Couto
Laize Santos de Oliveira
Luciana Bastos Dias
Rebeca Raimundo Cardoso dos Santos
Vivian Barros Volotão Santos
Débora Mello Lopes (estagiária)
Deborah Baldino Marte (estagiária)
Maria Eduarda Mendes Laguardia (estagiária)

Editoração
Aline Cristine Torres da Silva Martins
Mayana Mendes de Mattos
Mayara Barros da Mota

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.

Logotipo/slogan de governo removido em observancia ao disposto no art. 40 da Lei n 9.504/1997

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.

ISSN 1415-4765

ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO