

## **TRABALHO INTERMITENTE: cenário nacional, nordestino, cearense e cariense (2017 a 2022)**

Maria Jeanne Gonzaga de Paiva - <https://orcid.org/0000-0003-4918-662X>

**RESUMO:** Em 2017, o Brasil implementou uma nova legislação trabalhista que alterou as normas relacionadas às relações de trabalho, trazendo à tona modalidades de contratação precárias e não convencionais, como o contrato intermitente. Este estudo, de natureza descritiva, examina, com base em dados secundários da Relação Anual de Informações Sociais, a trajetória do emprego intermitente entre 2017 e 2022, nos âmbitos nacional, nordestino, cearense e cariense. Em relação ao perfil dos trabalhadores nesses mercados, o gênero masculino é predominante, exceto na Região Metropolitana do Cariri (RMC), onde se destacou o sexo feminino entre 2021 e 2022. Sobre a escolaridade, a maioria possuía o Ensino Médio Completo, com a faixa etária predominante sendo de até 24 anos, embora em 2022 tenha havido o predomínio da faixa de 30 a 39 anos. Com exceção de 2022, quando se registrou uma carga superior a 40 horas, a maioria dos trabalhadores atuou por até 20 horas. O setor de serviços é o maior empregador, embora a proporção de empregos intermitentes nesse setor não alcance 1%.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho; Trabalho Intermitente; Vulnerabilidade econômica.

### **INTERMITTENT WORK: national, northeastern, Ceará and Cariense scenario (2017 to 2022)**

#### **ABSTRACT:**

*In 2017, Brazil implemented new labor legislation that changed the rules related to labor relations, bringing to light precarious and unconventional hiring modalities, such as intermittent contracts. This study, of a descriptive nature, examines, based on secondary data from the Annual Social Information List, the trajectory of intermittent employment between 2017 and 2022, at the national, northeastern, Ceará and Cariense levels. In relation to the profile of workers in these markets, the male gender is predominant, except in the Metropolitan Region of Cariri (RMC), where the female gender stood out between 2021 and 2022. Regarding education, the majority had completed high school, with the predominant age group is up to 24 years old, although in 2022 there was a predominance of the 30 to 39 year old age group. With the exception of 2022, when there was a workload exceeding 40 hours, most workers worked for up to 20 hours. The service sector is the largest employer, although the proportion of intermittent employment in this sector does not reach 1%.*

**Keywords:** Job market; Intermittent Work; Economic vulnerability.

### **TRABAJO INTERMITENTE: escenario nacional, noreste, Ceará y Cariense (2017 a 2022)**

#### **RESUMEN:**



*En 2017, Brasil implementó una nueva legislación laboral que cambió las reglas relacionadas con las relaciones laborales, sacando a la luz modalidades de contratación precarias y no convencionales, como los contratos intermitentes. Este estudio, de carácter descriptivo, examina, a partir de datos secundarios del Listado Anual de Información Social, la trayectoria del empleo intermitente entre 2017 y 2022, a nivel nacional, noreste, Ceará y Caririense. En relación al perfil de los trabajadores de estos mercados, el género masculino es predominante, excepto en la Región Metropolitana de Cariri (RMC), donde el género femenino se destacó entre 2021 y 2022. En cuanto a la educación, la mayoría había completado la secundaria, con El grupo etario predominante es el de hasta 24 años, aunque en 2022 hubo predominio del grupo etario de 30 a 39 años. A excepción de 2022, cuando hubo una carga de trabajo superior a 40 horas, la mayoría de los trabajadores trabajaron hasta 20 horas. El sector de servicios es el mayor empleador, aunque la proporción de empleo intermitente en este sector no alcanza el 1%.*

**Palabras clave:** Mercado de trabajo; Trabajo intermitente; Vulnerabilidad económica.

## 1. INTRODUÇÃO

Para se fortalecer, o mercado de trabalho demanda a geração contínua de empregos qualificados. No entanto, isso requer uma economia orientada ao crescimento consistente e sustentável, baseado em políticas macroeconômicas que possibilitem gerar novos postos de trabalho, validamente circunscritos a um abrangente sistema de proteção social e menor grau de precarização.

A precarização do trabalho ocorre em um cenário marcado pela diminuição dos empregos formais e pelo crescimento da economia informal e do trabalho autônomo, o que resulta na exclusão de um grande número de trabalhadores do sistema de proteção e seguridade social. Além desses desafios, é importante destacar a demanda reprimida por profissionais qualificados, que se tornará uma das principais barreiras para o mercado de trabalho no Brasil nas últimas décadas.

De uma forma geral, a estrutura de salários no Brasil sempre foi influenciada não só pelas políticas macroeconômicas de desenvolvimento nacional – inseridas no modelo de substituição de importações –, como também pelos interesses econômicos de natureza oligopolista. Recentemente, após a reforma trabalhista, conduzida pelo governo de Michel Temer, observou-se uma flexibilização na contratação, utilização e remuneração do trabalho, o que resultou em uma situação na qual a massa salarial da população brasileira se tornou estruturalmente deficiente, impactando de modo especial segmentos mais vulneráveis, como os jovens e as mulheres.



Destarte, o mercado formal de trabalho no Brasil foi fortemente agravado pelos efeitos da crise sanitária provocada pela Covid-19, que se converteu numa pandemia mundial. Em 2014, o grau de formalização das ocupações era de 51,6%. Em 2020, esse valor foi reduzido para 47,4%. No período em questão, a ocupação da modalidade de tele-entrega se destacou. Desnecessário dizer que esta modalidade demanda bem menos trabalhadores (Mattei; Heinen, 2020).

Diante do que foi apresentado, é importante investigar se os contratos intermitentes tiveram um aumento nos mercados de trabalho em todo o país, especialmente no Nordeste, no Ceará e na região do Cariri, desde a sua implantação em 2017 até 2022, e qual tem sido o seu efeito na configuração das ocupações.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Atualmente, observa-se um aumento crescente da precarização do trabalho, tanto no Brasil quanto em outras partes do mundo, o que nos leva a refletir sobre a vulnerabilidade do trabalhador. A precariedade no emprego é uma característica do capitalismo tardio do final do século XX e início do século XXI, que busca reduzir a intervenção estatal nas relações de trabalho. Com efeito, a vulnerabilidade social se torna uma estratégia capitalista que tende a enfraquecer os antigos modelos baseados na dinâmica capital-trabalho típica do sistema fordista de produção, substituindo esses vínculos formais (estáveis e protegidos), que tradicionalmente permitiam uma inserção mais fácil do trabalhador no mercado de consumo, por vínculos informais, momentâneos e desprotegidos (Alves, 2019).

No ambiente de trabalho, a vulnerabilidade é um indicativo da instável condição do trabalhador. Um exemplo dessa situação, no contexto da legislação brasileira, é o trabalho intermitente, que permite a contratação de profissionais sem a obrigatoriedade de um pagamento mensal fixo, visto que não se exige o salário mínimo mensal nem uma frequência mínima nos pagamentos. Assim, a menos que seja convocado pelo empregador para realizar alguma atividade, o trabalhador pode enfrentar longos períodos sem renda. Como resultado, essa situação provoca uma fragilidade econômica que pode comprometer seriamente sua qualidade de vida (Alves, 2019).



A vulnerabilidade ocupacional vem crescendo em função do aumento do desemprego, da falta de oportunidades de trabalho, assim como da crescente precarização das condições de trabalho, ensejando em desigualdades socioeconômicas. Então, são necessárias políticas que promovam o trabalho decente e reduzam o desemprego e a precarização no mundo do trabalho.

Quanto ao aspecto socioeconômico, nos países de capitalismo avançado, o mundo do trabalho foi perdendo aos poucos a relativa homogeneidade obtida no período pós-guerra. A difusão do progresso técnico passou a ser parcial, ampliando a desigualdade entre os níveis médios de produtividade do trabalho. São mitigadas as conquistas obtidas pelas categorias trabalhistas mais organizadas, aumentando a desigualdade associada com a segmentação do mercado de trabalho, proliferando situações ocupacionais de remuneração e de proteção ao trabalho estruturalmente heterogêneo (Oliveira, 2015).

À vista disso, o mercado de trabalho se deteriorou de maneira crescente, notadamente com o avanço de ocupações de baixa qualificação e remuneração, normalmente associadas ao setor dos serviços. Adicionalmente, proliferaram-se formas contratuais flexíveis, com trabalho em tempo parcial, determinado e em domicílio. Houve também o abandono do compromisso com o pleno emprego, enquanto aumentou o desemprego de longa duração em boa parte dos países desenvolvidos (Oliveira, 2015).

A maior ou menor vulnerabilidade dos trabalhadores pode mudar ao longo do tempo e conforme a natureza da recessão. No Brasil, por exemplo, a forte recessão em 2015 e 2016 acarretou aos trabalhadores, não protegidos da volatilidade cíclica, uma condição marcada sobretudo pela instabilidade e insegurança (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020).

A fragilidade associada aos trabalhadores intermitentes se torna patente devido à sua hipossuficiência. A excessiva insegurança nesse modelo de trabalho é tal que o caracteriza como uma forma de subemprego que atinge a relação laboral, uma vez que não assegura o salário mínimo e se verifica em praticamente todas as áreas – com exceção dos aeronautas. Todavia, esse tipo de contratação é vantajoso para o empregador, que aciona quando quer, paga pelas horas trabalhadas e não está obrigado a continuar com o trabalhador. Por outras palavras, não há nem vínculo e nem estabilidade, e os riscos da atividade ainda são transferidos para o empregado (Silva; Rodrigues, 2020).



É verdade que a reforma trabalhista de 2017 mitigou a hipossuficiência do trabalhador. Entretanto, ela persiste em algumas situações, sobretudo no caso do trabalhador intermitente, o qual não tem o salário mínimo como garantia, somente trabalhando quando for convocado. Essa situação de instabilidade torna patente a hipossuficiência e a vulnerabilidade que dela resulta, afrontando os direitos do indivíduo e, por conseguinte, a dignidade da pessoa humana (Silva; Rodrigues, 2020).

Com efeito, a falta de garantias ao trabalhador põe em causa a geração de empregos e o alegado incentivo ao empreendedorismo que supostamente viriam com a formalização do trabalho intermitente. Isso porque o salário constitui em um importante vetor que impulsiona a economia: se o trabalhador ganha mais, então gasta mais. Além do mais, ignorou-se o efeito econômico do trabalho intermitente a propósito da contribuição previdenciária (Silva; Alvão, 2019).

Embora o período 2011 – 2014 tenha sido profícuo para a economia brasileira, o não enfrentamento de questões estruturais fez com que alternativas anticíclicas apresentassem esgotamento no final de 2014. A opção pela retomada dos princípios das políticas do Consenso de Washington, o discurso da austeridade fiscal e dos não desprezíveis impactos da Operação Lava Jato afetaram a economia brasileira, ensejando resultados insignificantes nos anos de 2015 e 2016. As reformas de corte neoliberal, com tendência à retirada de direitos sociais, retomaram com força após 2015 e continuaram até os dias atuais (Sampaio, 2019).

A desaceleração do PIB brasileiro foi relativamente leve até 2013, acentuando-se a partir de 2014. Em 2015 e 2016, os resultados da economia foram muito negativos, com a queda acumulada de cerca de 7% nos dois anos, gerando forte recessão. No período de recuperação, entre 2017 e 2019, houve uma pequena melhora no cenário econômico, com crescimento pouco superior a 1% a.a., mas incomparável com o desempenho da segunda metade da década de 2000 (Saboia; Gomes; Neves, 2020).

Os efeitos da crise de 2015/2016 foram fortes no mercado de trabalho nacional, decorridos ao longo de dois anos. A partir de 2017, o mercado de trabalho brasileiro que vinha numa lenta recuperação. Até 2019 não havia recuperado os patamares positivos antes da crise iniciada em 2014. A propósito, a crise de 2020 veio para mostrar a frágil situação do mercado de trabalho nacional (Saboia *et al.*, 2021).

No ano de 2017, entrou em vigor no Brasil a nova lei trabalhista que alterou o que antes regulavam as relações trabalhistas, introduzindo formas de contratação



precárias e atípicas, como é caso do contrato intermitente, a negociação da dispensa e a terceirização de atividades fim. A flexibilização da jornada de trabalho, o pagamento por produtividade, a alteração de normas de saúde, a segurança do trabalho para gestantes e lactantes, a fragilização sindical – decorrente da descentralização das negociações – e a limitação do acesso à Justiça do Trabalho evocam a natureza mais empresarial do que trabalhista da referida reforma. Com isso, desfez-se a estrutura de proteção fundada no direito do trabalho, o que afetou as fontes de financiamento da seguridade e criou dificuldades para os trabalhadores comprovarem o tempo de contribuição (Araújo; Araújo; Vinhaes, 2018).

Entende-se que esse tipo de contrato está na contramão da dignidade da pessoa humana e viola a Carta Magna por colocar o empregado em uma situação de imprevisibilidade total, deixando-o sem salário durante o período de inação, que não é considerado tempo à disposição do empregador (Freitas; Toledo 2022).

Ao examinar a regulamentação intermitente do trabalho nos sistemas jurídicos inglês, espanhol, italiano e português, observa-se que os trabalhadores estão em situações de vulnerabilidade e insegurança em todos eles (Ravnjak; Rodrigues; Soares, 2022).

O trabalho intermitente é uma forma anômala de contrato de trabalho que viola toda a lógica de continuidade do sistema trabalhista. Não leva em consideração os próprios pressupostos necessários para estabelecer uma relação de emprego, reduzindo a onerosidade, transferindo parte dos riscos da atividade econômica para o empregado e flexibilizando a não eventualidade (Sales; Oliveira, 2018).

Esse tipo de contrato deveria servir como um trampolim para garantir tais direitos àqueles que vivem de "bico", ou seja, que vivem na informalidade. Isso se deve ao fato de que o Direito do Trabalho tem como objetivo promover o trabalho digno, enfatizando os princípios constantes dos arts. 6º, 7º, 170 e 193; todos da CF/88, e prevendo com veemência a possibilidade de a dignidade dos trabalhadores ser comercializada, esbulhada e adaptada (Freitas, 2023).

A crítica ao contrato de trabalho intermitente mostra seus efeitos prejudiciais nas relações de trabalho e na construção de uma sociedade mais igualitária. O contrato de trabalho intermitente permite que a mão de obra seja utilizada de forma descontínua e salários abaixo do mínimo legal. Além disso, esse comportamento viola valores essenciais, como o valor social do trabalho, a dignidade humana e o direito às férias remuneradas (Scheifer, 2024).



Milhares de trabalhadores estão em situações extremamente precárias devido ao contrato de trabalho intermitente, que é uma expressão evidente da precariedade laboral moderna. Esses contratos tolhem deles vários direitos e os excluem da proteção trabalhista, previdenciária e social (Scheifer, 2024).

O fortalecimento da negociação coletiva seria uma política pública que poderia ser implementada para aliviar os efeitos negativos do contrato de trabalho intermitente no Brasil e reduzir a precarização promovida pelo instituto (Scheifer, 2024).

### 3 METODOLOGIA

Segundo o último censo de 2022 do IBGE (2024), o território brasileiro corresponde a 8.510.417,771 km<sup>2</sup>, no qual habitam 203.080.756 pessoas; o Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* é de R\$ 42.247,52 e o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) corresponde a 0,760. Uma das regiões naturais do Brasil, no Nordeste habitam 54.658,515 pessoas ao longo de 1.558.000 km<sup>2</sup>; o PIB *per capita* nordestino equivale a R\$ 21.500,00 e o IDH a 0,608 (IBGE, 2024).

O estado do Ceará abrange uma área de 148.894,447 km<sup>2</sup>, habitada por 8.794.957 pessoas. O PIB *per capita* cearense equivale a R\$ 21.090,10 (em 2021), e o IDH a 0,734. A Região Metropolitana do Cariri engloba nove municípios cearenses ao longo de 5.465,861 km<sup>2</sup>, em que vivem 633.326 pessoas. Os municípios de Crato, Juazeiro do Norte e Barbalha, conhecidos com Crajubar, detêm 36,68% desta área geográfica e 77,72% desta população, tendo os maiores IDH e PIB *per capita* em relação aos demais municípios da RMC que são Caririaçu, Jardim, Missão Velha, Farias Brito, Nova Olinda e Santana do Cariri (IBGE, 2024).

O trabalho é de natureza descritiva consorciado às análises tabular e estatística. Tal pesquisa possibilita descrever os fenômenos em uma população específica e estabelecer conexões entre as variáveis estudadas (Gil, 2023). Andrade (2010) aduz que neste gênero de pesquisa, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados sem que o pesquisador interfira neles.

Os dados da pesquisa são de natureza secundária e obtidos por intermédio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e do Emprego. As variáveis utilizadas englobam postos de trabalho intermitentes nos anos de 2017 a 2020; setores econômicos classificados conforme o IBGE, incluindo



administração pública, comércio, construção civil, extrativismo mineral, indústria de transformação, serviços, serviço industrial de utilidade pública (SIUP). O perfil dos trabalhadores abrangeu as seguintes variáveis: sexo, faixa etária, escolaridade, faixa hora contratada e faixa de remuneração média.

#### **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Com base na Lei 13.467, aprovada em 13 de julho de 2017, a reforma trabalhista implantou uma configuração bastante peculiar no que diz respeito à empregabilidade formal. Marcada pela flexibilização da força de trabalho, a reforma implantou novas modalidades de contratação, como o trabalho intermitente, e alterou o contrato de trabalho em tempo parcial. Ademais, ficou estabelecido o regime parcial de 30h semanais (antes, 25h), sem horas extras, ou 26h semanais, podendo ter mais 6h suplementares semanais (Brasil, 2017).

Por definição, a modalidade do trabalho intermitente é similar à prestação de serviço, subordinada e não contínua, alternando períodos de inatividade. Ela restringe a possibilidade de ocupação em outras atividades no período de não atividade na empresa contratante, pois o não comparecimento implica em quebra de contrato por parte do trabalhador, recaindo sobre ele possíveis multas, caso seja demandado e não compareça ao serviço (Krein; Oliveira, 2019).

Em termos absolutos, o trabalho intermitente tem aumentado de 2017 a 2022 nos mercados nacional, regional e cearense. Já o mercado cariense verificou aumento no período 2017 – 2020, com a consequente redução em 2021 e, principalmente, em 2022, conforme exposto na Tabela 1.

Por outro lado, conforme mostrado na Tabela 1, em termos relativos, os mercados nacional e cearense foram os que mais cresceram nessa modalidade de contrato. O mercado brasileiro evoluiu da seguinte forma: 837,58% (de 2017 para 2018); 251,11% (de 2018 para 2019); 147,66% (de 2021 para 2022). Nesta ordem temporal, a evolução do mercado cearense correspondeu à 492,60%, 258,43% e 142,13%, respectivamente.

Em comparação aos mercados nacional e cearense, o nordestino teve menor variação: 490,07% (de 2017 para 2018); 255,44% (de 2018 para 2019) e 128,18% (de 2021 para 2022). Como os demais municípios não apresentaram contratação na



modalidade em análise, na Região Metropolitana do Cariri, representada pelos municípios de Crato, Juazeiro do Norte e Barbalha, a ocupação com trabalho intermitente registrou crescimento significativo de 334,78% (de 2018 para 2019); em contraste com as reduções de 22,75% (de 2020 para 2021) e 12,33% (de 2021 para 2022) (Tabela 1).

**Tabela 1 Postos de trabalho formal intermitente no Brasil, Nordeste, Ceará e Região Metropolitana do Cariri nos anos de 2017 a 2022**

Trab intermitente	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Brasil</b>						
<b>sim</b>	7.367	61.705	154.950	199.604	243.554	359.632
<b>não</b>	46.274.22	46.569.41	46.561.54	46.036.57	48.485.31	52.431.23
	3	0	2	2	7	2
<b>Região Nordeste</b>						
<b>sim</b>	2.165	10.610	27.102	37.834	45.099	57.808
<b>não</b>	8.541.486	8.636.627	8.521.305	8.330.495	8.985.851	9.719.200
<b>Estado do Ceará</b>						
<b>sim</b>	365	1.798	4.287	5.567	6.586	9.361
<b>não</b>	1.464.583	1.469.906	1.474.276	1.435.930	1.522.352	1.642.376
<b>Região Metropolitana do Cariri</b>						
<b>sim</b>	28	46	154	189	146	128
<b>não</b>	86.761	87.995	87.582	79.421	89.719	94.571

Fonte: Elaboração própria com base na RAIS (2024).

Comparando-se as participações dos trabalhos intermitente e não intermitente, depreende-se da Tabela 1 que o maior número de postos de trabalho intermitente se verifica no ano de 2022, embora isso corresponda apenas 1% no total dos postos de trabalho. Assim, o mercado nacional participou em 0,69%; o nordestino em 0,59% e o cearense em 0,57%. Representada pelos municípios do Crajubar (Crato/Juazeiro do Norte/Barbalha), a Região Metropolitana do Cariri teve participação positiva de 0,24%, em 2020, e reduzida nos anos de 2021 e 2022.

Sob a reforma trabalhista, a inclusão de formas atípicas de contratação culminou num aprofundamento da precariedade do emprego. A rigor, não refinou a estrutura das ocupações em si; apenas sobreveio respaldo jurídico para a substituição



do emprego típico por contratos menos robustos, com a consequente supressão tácita de direitos (Filgueiras; Pedreira, 2019).

Em uma pesquisa sobre trabalho intermitente após a reforma de 2017, o estado de São Paulo se destacou ao concentrar algo em torno de 30% dos vínculos em ambas as modalidades (intermitente e não intermitente) na Região Sudeste (Oliveira; Silva, 2017). Não obstante, em um estudo elaborado pelo IDT (2019), a cada nove empregos formais gerados, entre novembro de 2017 e maio de 2019, seis são intermitentes ou em tempo parcial, o que levanta indícios preocupantes sobre a qualidade do emprego formal criado no estado do Ceará.

Ao contrário do ocorrido no cenário nacional, as contratações em tempo parcial no Ceará foram quase duas vezes mais do que as intermitentes: 245 empregos em tempo parcial e 133 intermitentes, o que resulta na criação de quase dois empregos em tempo parcial para cada vaga intermitente. Os empregos intermitentes e os em regime parcial, apesar de pouco impactarem no fluxo de trabalhadores, apresentaram contribuições significativas na expansão do emprego formal no país e no Ceará, com peso bem mais intenso no Ceará (IDT, 2019).

Dados da RAIS (2024) indicam que, quando se consideram os setores econômicos, de 2018 a 2022, o setor de serviços brasileiro evoluiu de 27.123 postos de trabalho intermitente para 201.451 empregos, sendo o setor que mais emprega nesta modalidade. Em segundo lugar, vem o comércio: de 2017 para 2021, este setor avançou de 4.645 para 39.530 vagas; no ano de 2022, foi a vez da indústria de transformação, que registrou 55.282 empregos.

No período de 2018 a 2022, o setor de serviços nordestino passou de 4.307 para 28.246 vagas de emprego, sendo o setor que mais emprega nesta modalidade de trabalho intermitente. Em segunda colocação vem o comércio, com um avanço na quantidade de vagas de emprego registradas de 1.598 para 9.669, entre 2017 e 2022 (RAIS, 2024).

De 2018 a 2022, o setor de serviços cearense avançou no número de ocupações, de 720 para 5.859, sendo o setor que mais emprega nesta modalidade de trabalho intermitente. O comércio ocupa a segunda colocação, com um aumento de 295 para 1.132 empregos, entre 2017 e 2021. Já em 2022, a construção civil assumiu essa posição, com 1.132 empregos (RAIS, 2024).

No período de 2017 a 2021, o setor de comércio da Região Metropolitana do Cariri avançou de 28 para 83 vagas, sendo o setor que mais emprega nessa



modalidade de trabalho intermitente. Em 2022 o setor de serviços registrou 74 empregos, o dobro de vagas do comércio (RAIS, 2024).

Em relação ao perfil dos ocupados em empregos intermitentes, em todos os mercados considerados prevaleceu o sexo masculino. Porém, na Região Metropolitana do Cariri, no período de 2017 a 2020, prevaleceu o sexo masculino; e o feminino, de 2021 a 2022 (Tabela 2).

**Tabela 2 Postos de trabalho formal intermitente por sexo no Brasil, Nordeste, Ceará e Região Metropolitana do Cariri nos anos de 2017 a 2022**

Trab. Interm/ Sexo	Anos						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
<b>Brasil</b>							
<b>Sim</b>	<b>Fem</b>	3.376	23.268	59.681	71.443	90.510	129.809
	<b>Mas</b>	3.991	38.437	95.269	128.161	153.044	229.823
<b>c</b>							
<b>Não</b>	<b>Fem</b>	20.365.979	20.523.086	20.558.311	20.083.644	21.451.297	23.216.587
	<b>Mas</b>	25.908.249	26.046.326	26.003.231	25.952.924	27.034.027	29.214.589
<b>c</b>							
<b>Região Nordeste</b>							
<b>Sim</b>	<b>Fem</b>	915	4.025	10.584	13.563	16.177	19.786
	<b>Mas</b>	1.250	6.585	16.518	24.271	28.922	38.022
<b>c</b>							
<b>Não</b>	<b>Fem</b>	3.747.329	3.790.337	3.726.963	3.600.578	3.923.841	4.209.591
	<b>Mas</b>	4.794.157	4.846.290	4.794.342	4.729.917	5.062.010	5.509.597
<b>c</b>							
<b>Estado do Ceará</b>							
<b>Sim</b>	<b>Fem</b>	150	636	1.738	2.118	2.391	3.475
	<b>Mas</b>	215	1.162	2.549	3.449	4.195	5.886
<b>c</b>							
<b>Não</b>	<b>Fem</b>	657.015	656.713	655.483	629.263	671.126	724.579
	<b>Mas</b>	807.568	813.193	818.793	806.667	851.226	917.795
<b>c</b>							
<b>Região Metropolitana do Cariri</b>							
<b>Sim</b>	<b>Fem</b>	10	20	68	94	91	68
	<b>Mas</b>	18	26	86	95	55	60
<b>c</b>							
<b>Não</b>	<b>Fem</b>	42.148	42.935	43.441	37.968	43.277	45.088



---

<b>Mas</b>	44.613	45.060	44.141	41.453	49.483	49.483
<b>c</b>						

---

Fonte: Elaboração própria com base na RAIS (2024).

Em todos os mercados prevaleceu a faixa etária de 30 a 39 anos; porém, em períodos distintos: no Brasil, principalmente de 2020 a 2022, e na faixa até 24 anos, de 2017 a 2019; no Nordeste, aquela faixa foi verificada no período de 2021 a 2022, e até 24 anos, de 2017 a 2020; o estado do Ceará seguiu o mesmo padrão nordestino; a Região Metropolitana do Cariri registrou aquela faixa em 2022, até 24 anos, de 2017 a 2021 (RAIS, 2024).

Em termos de participação no trabalho intermitente, no mercado brasileiro, em 2022, a faixa até 24 anos participou com 21% (76.438 empregos) e a faixa 30 a 39 anos participou com 28% (102.051 empregos). O Nordeste e o Ceará seguiram a mesma participação com 24% (13.627 empregos) na faixa etária até 24 anos e 29% (16.892 empregos) na faixa etária de 30 a 39 anos. Em relação ao Brasil, a participação cearense foi de 22% (2.020 empregos) na faixa até 24 anos e 30% (2.840 empregos) na faixa 30 a 39 anos. Em 2020, a Região Metropolitana do Cariri obteve participação com 42% (79 empregos) na faixa até 24 anos e 26% (50 empregos) na faixa de 30 a 39 anos (RAIS, 2024).

De 2017 a 2021, nos mercados brasileiro, nordestino e cearense prevaleceu a faixa salarial de até 1 salário mínimo (SM); em 2022, a faixa de 1 a 1,5 SM. Entre 2018 e 2020, predominou a faixa até 1,5 SM na Região Metropolitana do Cariri; 1 a 1,5 SM, em 2021 e 2 a 3 SM, em 2022 (RAIS, 2024).

No período de 2017 a 2021, em todos os mercados prevaleceu a faixa hora contratada até 20h; 40h, em 2022. Considerando a escolaridade, o Ensino Médio predominou em todos os mercados pesquisados (RAIS, 2024).

Sobre o perfil do trabalhador formal cearense, entre novembro de 2017 e maio de 2019, a pesquisa do IDT (2019) mostrou que a maioria das vagas intermitentes foi ocupada por homens; já as mulheres em emprego com tempo parcial. Em termos etários, os grupos mais representativos dessas contratações foram os jovens de até 24 anos, com destaque para o de tempo parcial e, em menor medida, os indivíduos de 30 a 39 anos, ou seja, uma força de trabalho relativamente mais jovem, que inclusive aceita salários mais baixos. Quanto ao grau de instrução, os empregados



com escolaridade mínima com Ensino Médio completo foi a mais significativa nestas modalidades de contratação.

Os serviços ocuparam a primeira colocação, com 63,3% das vagas em tempo parcial e 48,2% dos novos empregos intermitentes. O comércio assume a segunda posição do *ranking* destas contratações. Os salários médios mensais dos empregos intermitente e parcial são abaixo da média salarial do estado, com forte concentração de empregados na faixa de até 1,5 salário mínimo (IDT 2019).

## 5 CONCLUSÃO

Com a implementação da reforma trabalhista de 2017, surgiu o trabalho intermitente que consiste numa prestação de serviço, subordinada e não contínua, alternando períodos de inatividade. Trata-se de uma modalidade que reduz a condição econômica, pois permite a não contraprestação mensal obrigatória. À vista disso, não se exige o salário mínimo mensal e nem sua periodicidade mínima mensal, o que compromete também a contribuição para a previdência social.

No período de 2017 a 2022, os postos de trabalho intermitente tanto no Brasil, quanto na Região Nordeste, no estado do Ceará e na Região Metropolitana do Cariri evoluíram em números absolutos e relativos, exceto nos anos de 2021 e 2022, a RMC apresentou decréscimo desses postos. Apesar do crescimento em todos esses mercados de trabalho, a participação do trabalho intermitente corresponde apenas 1% dos empregos formais.

Ao se analisar os empregos por setores econômicos, o setor de serviços gerou a maior quantidade de emprego, seguido pelo comércio. No entanto, em 2022, a indústria de transformação foi a maior fonte geradora de emprego no Brasil e a construção civil no Ceará. O comércio foi o responsável pela criação de um número considerável de empregos na RMC. Contudo, em 2022, nesta região, liderou o setor de serviços.

Em termos de perfil, prevalece o sexo masculino. Porém, em 2021 e 2022 predominou o sexo feminino na RMC. O Ensino Médio Completo predominou na variável escolaridade. Até 2019, no Brasil, prevaleceu a faixa etária até 24 anos e nos anos posteriores a faixa 30 a 39 anos. Na Região Nordeste e no Ceará, houve o predomínio da faixa até 24 anos, entre os anos de 2017 e 2020. No período 2021 a



2022, predominou a faixa 30 a 39 anos. De 2017 a 2021, na Região Metropolitana do Cariri também houve o predomínio da faixa até 24 anos; e 30 a 39 anos, em 2022.

Quanto à faixa de hora trabalhada, até 2021, sobressaiu a faixa até 20h trabalhadas em todos os mercados analisados. Não obstante, em 2022, prevaleceu a faixa acima de 40h trabalhadas. Quanto à remuneração, a faixa média salarial até 1 SM predominou até 2021 e, em 2022, a faixa 1 a 1,5 SM.

## REFERÊNCIAS

ALVES, A. C. Direito, trabalho e vulnerabilidade. *Revista da Faculdade de Direito – UFPR*. Curitiba, v. 64, n. 2, p. 11-139, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 8 set 2022.

ANDRADE, M. M. de. *Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ARAÚJO, E.; ARAÚJO, E.; VINHAES, F. Crescimento, emprego e mudança estrutural: teorias e evidências para a economia brasileira (2012-2017). *Dossiê V da AKB “O Brasil pós-recessão: das origens da crise às perspectivas e desafios futuros”*. Associação Keynesiana Brasileira - AKB Julho de 2018 p. 103-112. Disponível em: <https://associacaokeynesianabrasileira.org/wp-content/uploads/2018/07/dossic3aa-v-o-brasil-pc3b3s-recessc3a3o-das-origens-da-crise-c3a0s-perspectivas-e-desafios-futuros1.pdf> Acesso em: 5 abril 2022.

COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M. O.; PRONI, M. W. *Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil*. Campinas-SP: Unicamp. IE, n. 383, 2020 (Texto para Discussão) Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD383.pdf>. Acesso em: 08 set 2022.

FILGUEIRAS, V. A.; PEDREIRA, S. C. Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. *Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades*. Salvador, n. 248, p. 578-607, 2019. Disponível em: <https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/588/473>. Acesso em: 13 nov 2022.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes. Contrato de trabalho intermitente no Brasil: retrocesso ou avanço? *Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Campos*, v.8, n. 1, p. 109-134, 2023,. Disponível em: <http://www.revistas.uniflu.edu.br:8088/seer/ojs-3.0.2/index.php/direito/article/view/520/329>. Acesso em: 14 ago 2024.



GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 7. ed. 2. reimp. São Paulo: Atlas, 2023.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/panorama>. Acesso em: 13 abr 2024.

IDT-Instituto de Desenvolvimento do Trabalho. *Trabalho intermitente e em tempo parcial no Ceará: primeiras análises*. Texto para discussão 2019. Disponível em: [https://idt.org.br/content/arquivos/publicacoes/Trabalho Intermitente 2019.pdf](https://idt.org.br/content/arquivos/publicacoes/Trabalho_Intermitente_2019.pdf)  
Acesso em: 4 abr 2022.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de. Os impactos da Reforma nas condições de trabalho. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; Vitor Araújo FILGUEIRAS, V. A. de (orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. p. 127-155. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 16 set 2022.

MATTEI, L.; HEINEN, V. L. Balanço dos impactos da crise da COVID-19 sobre o mercado de trabalho brasileiro em 2020. *R. Katál.*, Florianópolis, v.25, n. 1, p. 43-61, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/82492>  
Acesso em: 14 set 2022.

OLIVEIRA, A. S.; SILVA, S. P. *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). Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12192/1/TD\\_2898\\_Web.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12192/1/TD_2898_Web.pdf). Acesso em: 13 nov 2023.

OLIVEIRA, T. *Trabalho e padrão de desenvolvimento: uma reflexão sobre a reconfiguração do mercado de trabalho brasileiro*. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico), Universidade Estadual de Campinas. São Paulo, 2015. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/286533>. Acesso em: 10 nov 2020.

RAIS-*Relação Anual de Informações Sociais*, 2024. Disponível em: <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/> Acesso em: 30 abr 2024.

RAVNJAK, Leandro Luciano Silva; MENDES, Giovana Maria; SOARES, Victor Manoel Rangel. Trabalho intermitente: uma análise comparada. *O Social em Questão*, ano XXV, n. 52, p. 11 – 34, 2022. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5522/552269635017/552269635017.pdf>. Acesso em: 14 ago 2024.

SABOIA, J. *et al.* Mercado de trabalho, salário mínimo e distribuição de renda no Brasil no passado recente. *Rev. Econ. Contemp.*, v. 25, n. 2, p. 1-30, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rec/a/PfsVrtZPhMvPFv8hsD8R4fk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 6 jun 2022.

SABOIA, J.; GOMES, G.; NEVES, F. B. *Evolução da geração de empregos formais no Brasil no período 2004/2019 segundo grandes grupos e subgrupos principais –*



um enfoque ocupacional. IE-UFRJ, Texto para Discussão 034|2020 Disponível em: [https://www.ie.ufrj.br/images/IE/TDS/2020/TD\\_IE\\_034\\_2020\\_SABOIA\\_GOMES\\_NEVES.pdf](https://www.ie.ufrj.br/images/IE/TDS/2020/TD_IE_034_2020_SABOIA_GOMES_NEVES.pdf) Acesso em: 12 set 2022.

SAMPAIO, D. P. Economia brasileira no início do século XXI: desaceleração, crise e desindustrialização (2000-2017). *Semestre Económico*, 22(50) Enero-marzo 2019 p. 107-128 Disponível em: <https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/2948/2727>. Acesso em: 7 jun 2022.

SALES, Alan Jorge Pinheiro; OLIVEIRA, Débora da Silva de. Trabalho intermitente: entre a inovação e a precarização. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v 22, n. 2, p. 73-84, 2018. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/233/222>. Acesso em: 14 ago 2024.

SCHEIFER, Camila Escorsin. *Formalidade ou precarização? uma análise do contrato de trabalho intermitente na dinâmica do mercado de trabalho brasileiro*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas - Área de Concentração: Cidadania e Políticas Públicas), Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2024. Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/bitstream/prefix/4227/1/Camila%20Escorsin%20Scheifer.pdf>. Acesso em: 14 ago 2024

SILVA, L. M. M. da; ALVÃO, L. C. A escravidão legalizada: contrato intermitente e as novas regras que vulnerabilizam a relação de emprego e afrontam os direitos da personalidade. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 41-53, dez. 2018/jan. 2019 Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/150593> Acesso em: 13 nov 2022.

SILVA, L. M. M. da; RODRIGUES, A. P. D. A (in)vulnerabilidade do trabalhador intermitente? uma análise crítica sob a perspectiva dos direitos da personalidade. *Rev. do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*. v. 6, n. 1, p. 111-130, 2020. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/6720>. Acesso em: 13 nov 2022.

TOLEDO, Robson Corrêa; FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes. Contrato de trabalho intermitente. *Revista de trabalhos acadêmicos – Universo*, Campos dos Goytacazes, n. 15, 2022. Disponível em: <http://www.revista.universo.edu.br/index.php?journal=1CAMPOSDOSGOYTACAZES2&page=article&op=view&path%5B%5D=10998&path%5B%5D=6073>. Acesso em: 14 ago 2024.

Submetido em 24/08/24.  
Aprovado em 18/11/25.