



TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: evolução e características

William Sousa Vilanova¹
Juliano Vargas²

Resumo

Neste artigo, o objetivo geral é analisar a evolução do trabalho intermitente no Brasil após a aprovação da Lei nº 13.467/2017, compreendendo os efeitos dessa modalidade laboral no mercado de trabalho nacional. Metodologicamente, a pesquisa é quali-quantitativa com fins exploratórios, baseada em fontes secundárias combinadas com análise de estatística descritiva. Conclui que houve um avanço considerável do trabalho intermitente no país, uma vez que, em 2018, foram registradas 61.705 contratações nessa modalidade e, em 2023, foram 416.205. Por região, no intervalo de 2017 a 2021, o Sudeste brasileiro concentrou, na média, 55% dos contratos intermitentes. No que tange ao gênero, predominou a mão de obra masculina. Por renda, constatou-se que os intermitentes ganharam menos de um salário mínimo. De 2019 a 2021, 44% recebiam menos de um salário mínimo. Em 2023, 76% dos trabalhadores intermitentes receberam menos de um salário mínimo.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho Intermitente; mercado de trabalho; precarização laboral; reforma trabalhista de 2017; trabalhadores.

INTERMITTENT WORK IN BRAZIL: evolution and characteristics

Abstract

The general objective of this article is to analyze the evolution of intermittent work in Brazil after the approval of Law nº. 13,467/2017 in order to understand the effects of this type of work on the national labor market. Methodologically, the research is qualitative and quantitative with exploratory purposes, based on secondary sources combined with descriptive statistics analysis. It is concluded that there has been a considerable increase in intermittent work in the country, since, in 2018, 61,705 contracts were registered in this modality and, in 2023, there were 416,205. By region, in the period from 2017 to 2021, the Brazilian Southeast concentrated, on average, 55% of intermittent contracts. Regarding gender, male labor predominated. By income, it was found that intermittent workers earned less than a minimum wage. From 2019 to 2021, 44% received less than the minimum wage. In 2023, 76% of intermittent workers received less than the minimum wage.

Keywords: Intermittent Work Contract; labour market; labour precariousness; labour reform of 2017; workers.

Artigo recebido em: 22/07/2025 Aprovado em: 17/05/2026
DOI: <http://dx.doi.org/10.18764/2178-2865v30n1e27237>

¹ Mestre em Políticas Públicas pelo Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Piauí (UFPI). Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Piauí. Licenciado em História pela UFPI. Servidor Público da Rede Estadual de Educação do Piauí (SEDUC-PI). Servidor Público da Rede Municipal de Educação de Teresina (SEMEC - TE). Membro do Grupo de Pesquisa em Economia do Trabalho (GPET) (Certificado pelo CNPq). E-mail: williamsvilanovaeconomia@gmail.com

² Doutor em Economia pela Universidade de Brasília (UnB). Professor no Departamento de Ciências Econômicas e no Programa de Pós-Graduação em Economia e em Políticas Públicas da Universidade Federal do Piauí (UFPI). Coordenador do Grupo de Pesquisa em Economia do Trabalho (GPET) (Certificado pelo CNPq). E-mail: brazil.juliano@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho na sociedade brasileira vêm passando por diversas transformações. Dentre as principais mudanças no arcabouço da legislação trabalhista nacional, destaca-se o contrato de trabalho intermitente. Essa é uma modalidade de trabalho que foi recentemente inserida no arcabouço legal a partir da Lei nº 13.467/2017 (doravante Reforma Trabalhista de 2017). Conforme legislação reformulada (artigo 443, § 3º), esse tipo de contrato é definido como aquele no qual:

[...] a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (Brasil, 2017, cap. II, art. 443, § 3º).

A aprovação dessa modalidade de trabalho ocorreu em um momento em que o país atravessava um contexto de grave crise econômica e política. O governo brasileiro precisava lidar com altos índices de desemprego e uma economia estagnada, o que dificultava a criação de novas vagas de trabalho. Em pleno cenário nacional de crise política e econômica – e também no campo do trabalho, este revelado, sobretudo, pelos dados altíssimos de desemprego e de informalidade – promulgou-se a reforma trabalhista (Vilanova; Vargas, 2023).

O intuito alegado para fazer tal reforma foi o de modernizar a legislação, possibilitando a flexibilização das relações de trabalho. O discurso dos defensores da reforma era o de que a modernização da legislação trabalhista era uma condição *sine qua non* para a retomada do crescimento econômico e da geração de emprego e renda. Essa reforma foi acompanhada de promessas de aumento de postos de trabalho, da produtividade econômica e de que proporcionaria maior segurança jurídica, revertendo-se em aumento dos investimentos (Vilanova; Vargas, 2023). Foi nesse cenário que surgiu formalmente o trabalho intermitente.

Assumimos que essa nova modalidade de contrato segue em conformidade com as tendências mundiais de flexibilização das relações entre capital e trabalho, a exemplo do contrato zero (*zero hour contract*) na Inglaterra, em que a pactuação de horas de prestação de serviços configura-se como trabalho sob demanda, com o trabalhador recebendo proporcionalmente ao total de horas trabalhadas (Oliveira; Silva, 2023).

Dado o exposto, o objetivo geral neste artigo é o de analisar a evolução do trabalho intermitente no Brasil após a aprovação da Lei nº13.467/2017, compreendendo os efeitos dessa modalidade laboral no mercado de trabalho nacional. Já os objetivos específicos são: a) caracterizar, a partir da literatura especializada, o trabalho intermitente, com ênfase no (aparente)

discurso de modernização das relações laborais da reforma trabalhista; b) enfatizar os efeitos precarizantes desta modalidade de trabalho no mercado laboral nacional; c) desvelar, com base em análise de estatística descritiva, os efeitos da implementação do trabalho intermitente na geração de emprego no país. Essa organização teórica passa por traçar um perfil do trabalho intermitente no Brasil entre 2017 e 2023, considerando a evolução e as características que tal modalidade de trabalho assume, relacionando-as com seus efeitos na estrutura ocupacional nacional, cujo mercado de trabalho guarda especificidades marcantes.

Metodologicamente, esta pesquisa é quali-quantitativa com fins exploratórios, baseada em bibliografia especializada resultante de fontes secundárias. A análise de estatística descritiva deriva da compilação de dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Delineia-se o trabalho intermitente do país (no intervalo de 2017 a 2023) a partir das seguintes variáveis: região, gênero, números de vínculos intermitentes, setor econômico e remuneração.

O intuito é responder à seguinte questão: com a aprovação da modalidade de contrato de trabalho intermitente, por meio da Reforma Trabalhista de 2017, ampliou-se a geração de empregos formalizados ou apenas houve uma intensificação do processo de precarização das relações de trabalho no Brasil? A hipótese subjacente é a de que o contrato intermitente não trouxe efeitos robustos na geração de emprego e renda, o que atendeu principalmente aos interesses do capital na redução dos custos trabalhistas em um momento de crise, ao tempo em que alargou e aprofundou o processo de precarização das relações de trabalho no Brasil.

A fim de trazer uma resposta a essa problemática, o presente texto está estruturado em duas seções, além da introdução e da conclusão. Na primeira, procede-se a uma discussão sobre as características do trabalho intermitente a partir de uma revisão da literatura com base em estudos provenientes de autorias especializadas no tema. Na segunda, consta uma análise de estatística descritiva via dados extraídos do DIEESE e da RAIS, traçando-se um panorama dos efeitos do trabalho intermitente no mercado de trabalho brasileiro, com ênfase na geração de emprego e renda.

2 TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: caracterização a partir de uma breve revisão de literatura

Nesta seção, são abordadas as principais características do trabalho intermitente, via revisão de literatura especializada, mostrando a atipicidade desse tipo de contrato de trabalho e sua estreita relação com a lógica neoliberal¹ de flexibilização e precarização das relações trabalhistas.

Uma das principais funções da legislação trabalhista é a definição dos requisitos da

relação de emprego ou do contrato de trabalho típico a fim de diferenciá-lo do trabalho atípico. As modalidades atípicas de trabalho (as quais estão intimamente relacionadas às suas novas configurações), surgidas a partir da reestruturação produtiva e do novo padrão de acumulação flexível do capital, apresentaram-se como alternativa ao trabalho assalariado típico desde o final dos anos 1970 sob a égide neoliberal (Castro, 2023).

Decorrente do processo de flexibilização, o trabalho atípico diferencia-se do trabalho assalariado de tempo integral (estável e protegido) e caracteriza-se pelo surgimento de novas modalidades de trabalho. Alguns deles são os contratos temporários, terceirizados, de trabalho de tempo parcial e o próprio trabalho intermitente (Castro, 2023).

No Brasil, o contrato de trabalho típico busca seus requisitos na definição de empregado pela norma celetista. Na legislação brasileira, a relação de emprego é definida pelos elementos que compõem o próprio conceito de emprego, constantes no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que exigem trabalho prestado por pessoa física com pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade (Brasil, 1943). O contrato de trabalho típico é, portanto, um acordo de prestação de serviço firmado em tempo integral, por prazo indeterminado, com garantia de renda mínima, restrições de dispensa e vinculação direta ao empregador, bem delineadas juridicamente (Betti, 2022).

Para Rocha e Melo (2019), o trabalho intermitente é o suprasumo do modelo *toyotista* do *just in time*, pois cria a possibilidade de contratação por demanda, ao mesmo tempo em que reduz os custos de produção a fim de sobrar para investimentos, aumentando a margem de lucro. A modalidade de trabalho intermitente é, assim, um vínculo de emprego flexível e precário, que implica a expressiva redução do acesso aos direitos básicos trabalhistas e de seguridade social. Trata-se de uma modalidade de trabalho em que o trabalhador vive na fronteira entre a ocupação e a não ocupação, de instabilidade dos rendimentos (Betti, 2022).

Para as empresas é um contrato vantajoso, pois é como se o empregado tivesse uma equipe fixa de trabalhadores disponíveis para trabalhar no período em que fossem chamados. Devido à situação de incerteza e eventualidade, essa modalidade não prevê um período mínimo de convocação, mas permite o uso do contrato de forma irrestrita pelo empregador. A atividade de determinado setor pode ser realizada de forma integral por trabalhadores vinculados como intermitentes (Rocha e Melo, 2019).

Reis e Meirelles (2020) argumentam que, se o trabalho intermitente é aquele que cessa e recomeça, alternando-se em períodos de prestação e de inatividade, a rigor, nem sequer o nome de trabalho intermitente faz jus, pois nada tem de intermitência se o trabalho não pode nem vir a começar.

Já para Pereira e Dutra (2021), esse tipo de trabalho cria a figura do “empregado desempregado” ou empregado potencial, pois em tal modalidade contratam-se pessoas que podem

sequer ser convocadas para laborar por meses. Ou seja, o trabalhador é nominalmente empregado, mas, na realidade, se não for acionado para trabalhar, está desempregado, pois não há uma garantia de quando será chamado para trabalhar. Trata-se, portanto, de uma modalidade contratual de trabalho com significativas dificuldades de enquadramento que decorrem das suas contradições e de sua atipicidade (Castro, 2023)

O contrato de trabalho intermitente cria uma zona cinzenta na temporalidade estabelecida, pois institui uma bipartição entre tempo de trabalho e tempo livre (período de inatividade). Essa zona cinzenta constitui uma terceira espécie de tempo que não se caracteriza nem pelo tempo de trabalho subordinado nem pelo livre, mas se trata do tempo de espera, isto é, o tempo em que o trabalhador não se desconecta, não pode desenvolver planos, não está de fato ocupado e por isso não tem remuneração (Lemos, 2020).

Para Lemos (2020), o trabalho intermitente é uma forma de exploração que compromete a vida do trabalhador e o seu tempo livre, prejudicando o exercício de outras atividades e o convívio familiar. O trabalhador submetido ao contrato de trabalho intermitente, defende o autor, tem intensificada a percepção do trabalho sem identidade e sem projeção nenhuma para o futuro, apenas motivado pela necessidade de sobrevivência.

Devido ao seu caráter imprevisível (o período de inatividade), o trabalho intermitente afeta a garantia de remuneração digna. As normas trabalhistas são imperativas; conforme a regra geral do art. 9º da CLT, o salário mínimo é irrenunciável, jamais poderá ser afastado em negociação, seja ela individual, seja coletiva (Brasil, 1943). No entanto, o trabalhador intermitente sequer sabe qual é o mínimo de salário que receberá mensalmente, pois depende do chamamento, o que no limite afeta sua sobrevivência.

Ademais, segundo Maeda (2017), a modalidade de trabalho intermitente tem ainda o caráter de poder ser usada como forma de manipulação das estatísticas sobre o desemprego. Isso porque o trabalhador pode, de forma nominal, estar empregado, mas, de fato, não estar exercendo seu labor (ou seja, *de facto*, está desempregado), o que inviabiliza seu (pleno) acesso aos direitos trabalhistas.

Cabe assinalar que uma das características dos contratos precários é a sua alta rotatividade. A ideia de rotatividade aqui não está apenas relacionada a um curto tempo de duração da relação empregatícia, mas se estende a uma análise de rarefação do contrato de trabalho, isto é, um contrato inconsistente, tênue e sem densidade. Trata-se de uma contratação marginal, cuja utilização, nos casos de formalização, é rarefeita (Krein; Teixeira, 2021).

Para Bosco (2024), as alterações na legislação trabalhista, por meio da reforma laboral de 2017, e a criação formal do trabalho intermitente não foram suficientes para resolver o problema do

desemprego no mercado de trabalho nacional. Na verdade, segundo o autor, a intermitência do trabalho foi criada para atender às demandas empresariais.

Essa transgressão ao princípio da dignidade da pessoa humana via contrato intermitente reforça-se ainda mais quando não há garantias de direitos aos trabalhadores, como intervalo para repouso e alimentação, a não concessão de intervalos de onze horas, no mínimo, entre duas jornadas de trabalho, a não concessão do descanso semanal remunerado em pelo menos um domingo por mês, dentre outros (Lopes, 2020; Tupinambá, 2021).

Portanto, com base no exposto, o trabalho intermitente possui um viés desprotetivo e expressa o rompimento com o modelo padronizado de tempo de trabalho, resultando no rebaixamento da renda (e dos direitos sociais, em geral) dos trabalhadores, inclusive, com a possibilidade de uma remuneração inferior ao mínimo estabelecido por lei. Trata-se mormente de “um bico” ocasional para o trabalhador, que não permite realizar o mínimo de planejamento de seu tempo e do orçamento familiar. Passemos à análise de estatística descritiva, com o intuito de avaliar como essa nova modalidade de trabalho tem afetado a geração de emprego e renda no mercado de trabalho nacional.

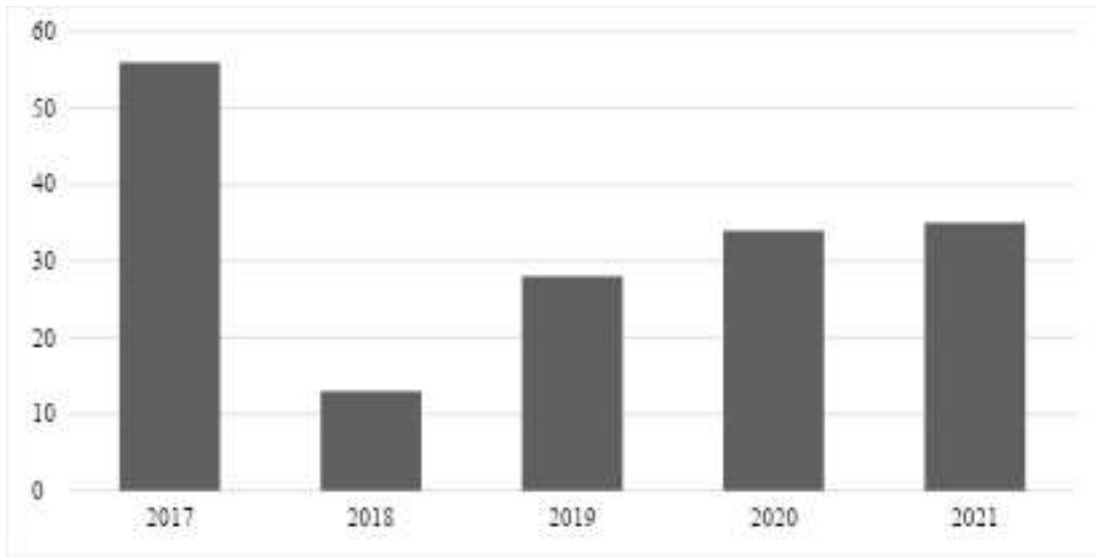
3 CARACTERIZAÇÃO E EVOLUÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL ENTRE 2017-2023

Com base em informações do DIEESE e da RAIS, nesta seção consta uma caracterização e uma análise do trabalho intermitente no Brasil, a partir de dados estatísticos, desde a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017 até o ano de 2023 (ou até onde alcançam os dados disponíveis até o momento).

A economia brasileira possui características peculiares que estão entrelaçadas à sua condição histórica de economia periférica e dependente, marcada sobretudo pelas elevadas taxas de desemprego, informalidade e subocupação. A introdução do contrato de trabalho intermitente na legislação trabalhista surgiu com a justificativa de ser uma solução chave para equacionar o problema da baixa inserção laboral e de promover um maior dinamismo do mercado de trabalho nacional.

Com base no Gráfico 1, verifica-se que, em 2021, do estoque de intermitentes ativos no final do ano, 35% não tinham registado nenhum rendimento ao longo do ano. Destaca-se que, no ano de 2017 (ano da aprovação da Reforma Trabalhista), a quantidade de trabalhadores intermitentes que não conseguiram nenhuma ocupação formal era bastante expressiva, representando 56%.

Gráfico 1 – Trabalhadores intermitentes que não trabalharam – Brasil (2017-2021) (%)



Fonte: Elaborado pelos autores, com base em dados do DIEESE (Boletim emprego/dez/2020).

Em 2018, 13% dos intermitentes não trabalharam. Já no ano de 2019 houve aumento de 10 pontos percentuais (p.p.): 28% dos contratos intermitentes ficaram “engavetados”, isto é, geraram pouco emprego ou renda. Esse número subiu para 34% no ano de 2020 e foi ligeiramente maior em 2021. Isso atesta que esse grupo engrossou a taxa de desocupação, que passou de 12,7% em 2017 para 13,2% em 2021.

Esse aumento do número de trabalhadores intermitentes desocupados está intrinsecamente ligado a esse modelo de contratação, em que o desligamento pode ocorrer a qualquer momento. Ademais, a imprevisibilidade da jornada dificulta a possibilidade de ocupação, devendo o trabalhador estar disponível sempre que for convocado (caso o trabalhador tenha aceitado esse modelo de contratação).

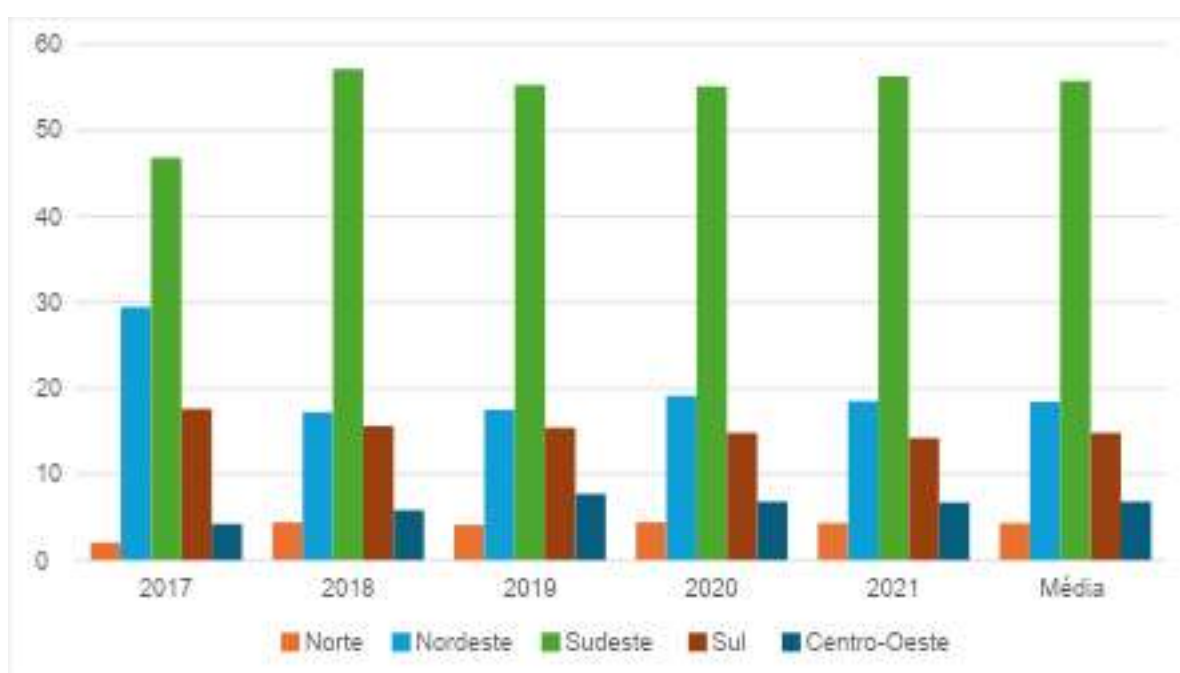
Conforme o Boletim Emprego em Pauta nº 17 do DIEESE (2020), o comércio varejista teve o maior número de contratos parados no ano de 2019, correspondendo a um total de 22.609 vínculos que não se efetivaram em trabalho (correspondendo a 37% do total de vínculos intermitentes do setor), tendo pouco efeito de inserção laboral. O maior número de contratações intermitentes durante o ano de 2019 ocorreu no final de ano devido às festas de Natal e Ano Novo, havendo um arrefecimento destas contratações após o final destas datas comemorativas, de modo que 52% não registraram nenhuma atividade laboral no final de dezembro de 2019.

Segundo o Boletim Emprego em Pauta nº 25 do DIEESE (2023), estima-se que a duração média dos vínculos firmados em 2021 foi de cinco meses, divididos em três meses de trabalho e dois meses de espera. O rendimento médio dos vínculos intermitentes foi de R\$ 888, valor correspondente a 81% de um salário mínimo em 2021(R\$1.1000). Cabe assinalar que um, em cada

cinco vínculos, não chegou a sair do papel no ano de 2021. Mesmo em meses de mercado de trabalho aquecido, como é o caso de dezembro, quase metade dos vínculos intermitentes não gerou nenhuma renda.

Regionalmente, o Sudeste brasileiro concentrou a grande maioria dos vínculos intermitentes (quase sempre mais da metade do total), o que já era esperado devido ao forte dinamismo econômico dessa região. O Nordeste aparece na sequência, mantendo-se após 2018 próximo a 20% do total. Já o Norte apresenta o menor indicador de vínculos intermitentes (Gráfico 2).

Gráfico 2– Trabalho intermitente, por região – Brasil (2017 a 2021) (%)

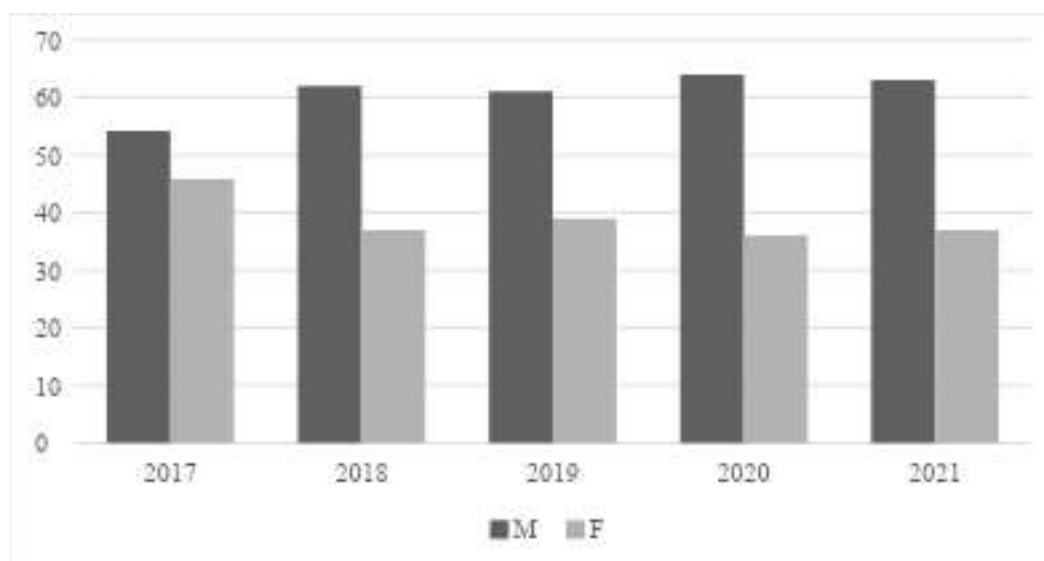


Fonte: Elaborado pelos autores, com base em Oliveira e Silva (2023, p. 28).

Ademais, os dados do Sumário Executivo da RAIS de 2018 mostram que as dez unidades federativas do país com maior quantidade de trabalhadores intermitentes eram São Paulo (com 18.533 contratações), Minas Gerais (8.948 contratações), Rio de Janeiro (6.029 contratações intermitentes), Paraná (4.638), Bahia (2.620), Rio Grande do Sul (2.496), Santa Catarina (2.478), Ceará (1.798), Espírito Santo (1.722 contratações) e Pernambuco (1.641 contratações).

Outro destaque do perfil do trabalho intermitente no Brasil refere-se à questão do sexo. A intermitência laboral no país apresenta uma maior participação masculina. Em 2017 (ano em que foi aprovado legalmente o trabalho intermitente no Brasil), havia um estoque de 7.377 trabalhadores intermitentes, dos quais 54% eram do sexo masculino (M) e 45,8% eram do sexo feminino (F) (Gráfico 3).

Gráfico 3 – Trabalho intermitente, por sexo – Brasil (2017 a 2021) (%)

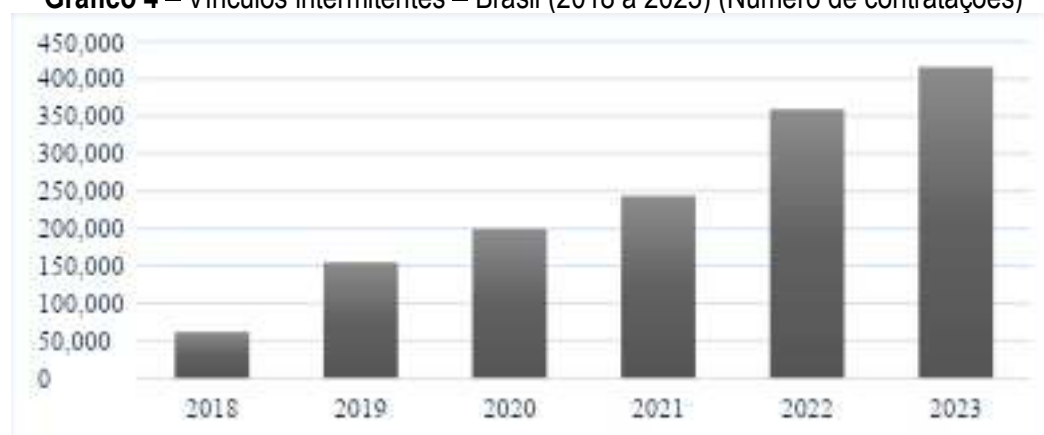


Fonte: Elaborado pelos autores, com base em dados da RAIS de 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021 (Brasil, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022).

Verifica-se uma tendência de aumento da mão de obra intermitente masculina frente à feminina (Gráfico 3), sendo que aquela se manteve depois de 2017 em patamares superiores a 60% (o pico registrado foi no ano de 2020, de 64%). Inversamente, a mão de obra intermitente feminina teve seu pico no ano de 2017 (45,8%), enquanto que o vale foi no ano de 2020 (36%), ano inicial da pandemia da Covid-19, em que houve uma paralisação de grande parte das atividades econômicas, atingindo a maior parte das ocupações formais.

Pelo Gráfico 4, constata-se que, pouco tempo após a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017, houve um aumento significativo nas contratações intermitentes. Um ano após a sua aprovação, em 2018, o país registrava cerca de 60 mil vínculos nessa modalidade. Esse número evoluiu para mais de 400.000 em 2023, quase sete vezes mais.

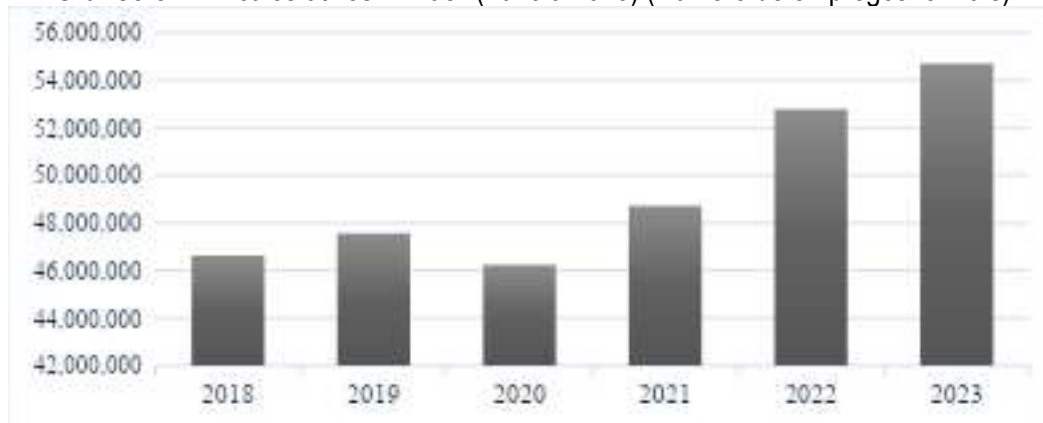
Gráfico 4 – Vínculos intermitentes – Brasil (2018 a 2023) (Número de contratações)



Fonte: Elaborado pelos autores, com base em dados da RAIS de 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 (Brasil, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024).

Cabe destacar que, mesmo sob os efeitos deletérios da pandemia da Covid-19 sobre a economia nacional, a opção dos empregadores pelas contratações intermitentes seguiu em ritmo crescente a cada ano. Não há estudos específicos e nem é o escopo desta pesquisa, mas pode ser levantada a hipótese de que a pandemia foi ingrediente que amplificou esse processo.

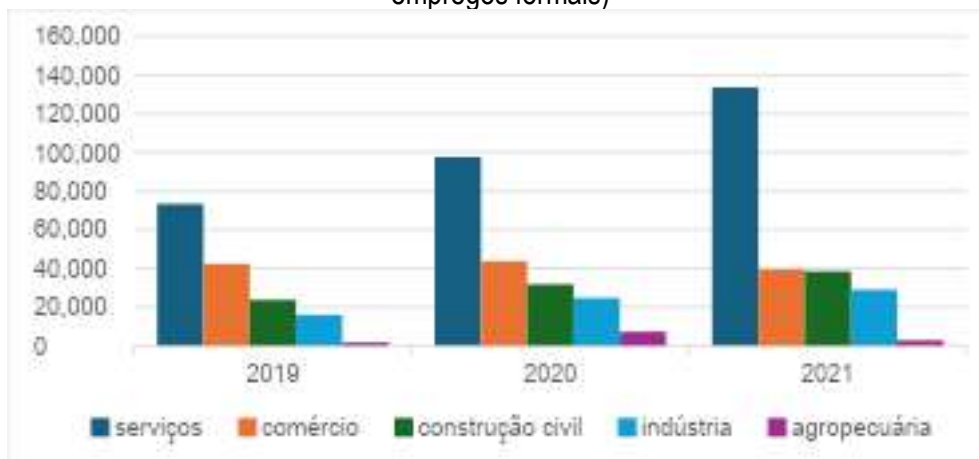
Gráfico 5 – Vínculos ativos – Brasil (2018 a 2023) (Número de empregos formais)



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da RAIS de 2018, 2019, 2020, 2022, 2023 (Brasil, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024).

Segundo os dados da RAIS expostos no Gráfico 5, em 2018 os vínculos de trabalhadores ativos, que inclui celetistas não intermitentes e os estatutários, registraram um total de 46.631.115. Já em 2023, os vínculos ativos aumentaram em 14,76%, para 54.706.385 trabalhadores. Confrontando com os dados do Gráfico 5 com os do Gráfico 4, nota-se que em nenhum momento do recorte temporal selecionado o número de trabalhadores intermitentes chegou a 1% do total de vínculos ativos. Em 2018, o trabalho intermitente representava 0,1% dos vínculos ativos, saltando para 0,5%, em 2021. Já em 2023, as contratações intermitentes eram de 0,7% dos vínculos ativos.

Gráfico 6 – Vínculos intermitentes, por setores econômicos Brasil (2019, 2020, 2021) (Número de empregos formais)



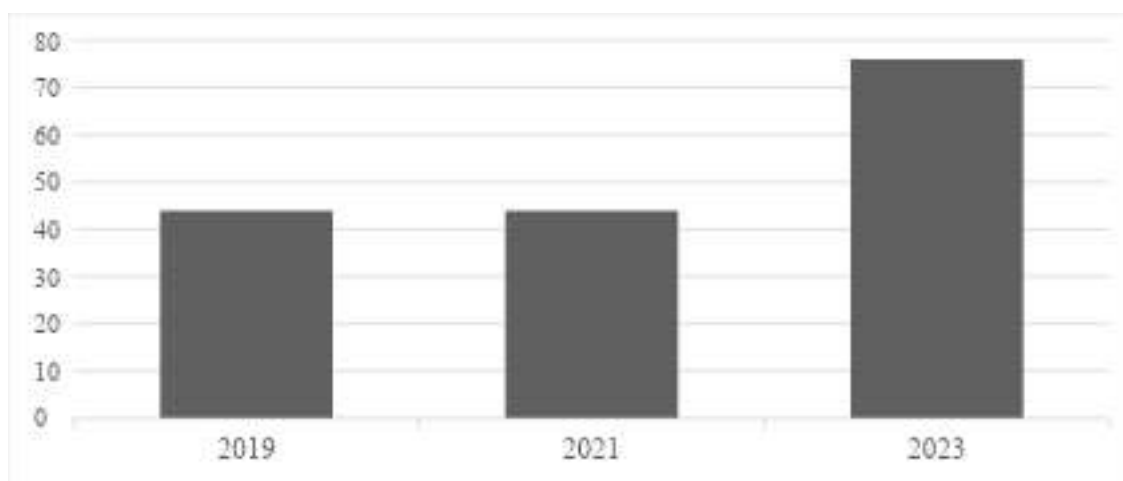
Fonte: Elaborado pelos autores, com base em dados da RAIS de 2019, 2020, 2021 (Brasil, 2019, 2020, 2021).

Os dados do Gráfico 6 mostram que de 2019 a 2021 houve crescimento proporcionalmente bem maior do trabalho intermitente no setor de serviços do que nos demais setores da economia. Em 2019, o setor de serviços gerou quase 74 mil postos de trabalhos intermitentes. Em 2020, esse número saltou para 97.470 contratações, avançando para quase 134 mil vínculos intermitentes em 2021. Já o setor agropecuário teve a menor participação nos vínculos intermitentes, registrando 1.625 contratações intermitentes em 2019 e 2.726 em 2021.

Apesar dessa tendência crescente sobretudo no setor de serviços, o número de contratações via trabalho intermitente está muito abaixo das promessas feitas desde sua implementação, pois os defensores dessa modalidade anteviam uma geração de dois milhões de contratações intermitentes em três anos. Esse fato implica na falta de interesse de grande parcela dos próprios trabalhadores em aceitar empregos nessa modalidade, pela imprecisão de horas a serem trabalhadas com isso de salário mínimo mensal recebido, além da remuneração mais baixa mesmo em comparação com outras atividades laborais informais.

Cabe assinalar que, embora tenha maior concentração dos contratos intermitentes no setor de serviços², do estoque de intermitentes ativos no final de 2023, 41,5% não haviam registrado nenhum rendimento ao longo desse ano. Em termos setoriais, a construção civil teve mais da metade dos vínculos estagnada o ano todo, correspondendo a 51,7%. Isso reforça que a argumentação da maioria dos contratos passou grande parte do ano “engavetada”³, gerando pouca ou nenhuma remuneração, em geral, abaixo do salário mínimo.

Gráfico 7 – Vínculos intermitentes que receberam menos de um salário mínimo Brasil (2019-2023) (%)



Fonte: Elaborado pelos autores, com base em dados do DIEESE (2023).

Outro dado relevante para caracterizar o trabalho intermitente refere-se aos rendimentos. Como o trabalhador recebe apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, isso significa que a sua renda média mensal tende a ser inferior à observada para os que não trabalham sob a modalidade

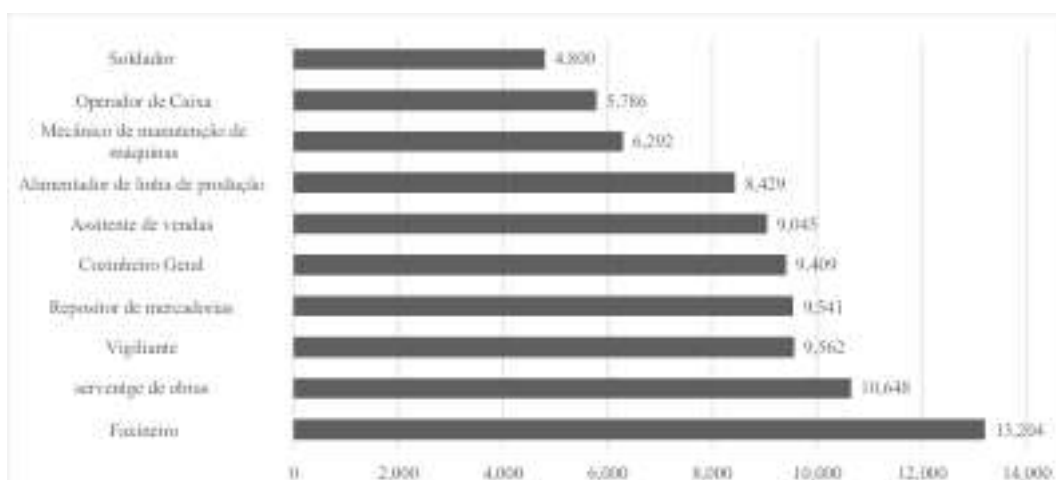
intermitente. De acordo com Gráfico 7, em 2019 cerca de 44% dos vínculos intermitentes tiveram um rendimento inferior a um salário mínimo (R\$ 998,00). Esse percentual permaneceu no ano de 2021 (o salário mínimo vigente por lei era R\$1.100,00). Já no ano de 2023, 76% dos vínculos intermitentes não tiveram remuneração ou receberam valor inferior a um salário mínimo (R\$ 1.320,00 vigente por lei, em 2023).

Os dados do DIEESE (2024) permitem sustentar as informações aqui elencadas sobre os rendimentos dos trabalhadores intermitentes, em especial sobre aqueles que ganham entre um salário ou dois salários mínimos. No ano de 2023, conforme o Boletim de Emprego do DIEESE (2024), 12% dos vínculos intermitentes ganharam entre um salário mínimo e menos de um salário mínimo e meio. Já 6% dos vínculos intermitentes tiveram seus rendimentos equivalentes a dois salários mínimos ou mais.

A remuneração mensal média dos vínculos intermitentes que estavam ativos no final de 2023 foi de R\$ 762,00, valor 42% inferior ao salário mínimo (R\$1.320,00, em 2023). Dados do DIEESE (2024) mostram que, entre as mulheres e os jovens de até 24 anos, a remuneração foi ainda menor: equivalente à metade do salário mínimo em 2023 (cerca de R\$ 661,00).

Esses dados atestam que o trabalho intermitente remunera mormente abaixo do salário mínimo. Tais informações levantam maior preocupação pelo fato de o salário mínimo no Brasil não ser apenas o piso de referência para a remuneração do trabalho assalariado, como também ser a base de cálculo de contribuição mínima dos indivíduos ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o que lhe garante o acesso ao sistema público de seguridade social.

Gráfico 8 – Trabalho intermitente: as dez principais ocupações Brasil (2021) (Número de trabalhadores intermitentes)



Fonte: Elaborado pelos autores, com base em dados da RAIS (2021). **Nota:** último com dados disponíveis.

Comprovou-se que os vínculos intermitentes geraram poucos postos de trabalho, muito aquém do O Gráfico 8 mostra que, no ano de 2021, dentre as dez primeiras atividades, a ocupação

que mais registrou trabalhadores intermitentes foi a de faxineiro (13.204 vínculos), seguida pela de servente de obras (10.648 vínculos) e de vigilante (9.562 vínculos). A ocupação com menor contratação, dentre as dez primeiras, foi a de soldador, com 4.800 vínculos. É importante ressaltar que os dados do Gráfico 8 reforçam a argumentação de que o trabalho intermitente está mais concentrado na prestação de serviços. Revelam ainda a predominância do trabalho intermitente como relacionados à baixa escolaridade e exigência de qualificação profissional.

De acordo com Oliveira e Silva (2023)⁴, no que tange ao grau de escolaridade, predominam os trabalhadores intermitentes com ensino médio completo. A participação média dos trabalhadores intermitentes com esse nível de escolaridade, entre 2017 e 2021, foi de 70% e dos trabalhadores não intermitentes foi de 53,8%. Em relação ao quesito idade, predomina uma maior concentração de jovens entre os trabalhadores intermitentes, de tal modo que, em média, 71% dos trabalhadores intermitentes ativos tinham até 39 anos no período entre 2017 e 2021. A média de trabalhadores entre 18 e 29 anos, no período de 2017 a 2021, era de 43%; já a média de trabalhadores intermitentes entre 30 e 39 anos correspondia a 28,2%. Pode-se inferir disso que a contratação intermitente diminui à medida que a idade aumenta.

Dado o exposto, os principais achados da pesquisa apontam que os trabalhadores intermitentes possuem maior dificuldade de inserção laboral no mercado de trabalho, sobretudo pela contratação tradicional via prazo indeterminado. De acordo com as análises realizadas neste estudo, prometido por seus defensores, pois grande parte dos contratos intermitentes ficaram “engavetados”, ou seja, o trabalhador não foi chamado para exercer funções laborais.

Constatou-se também que, logo após a aprovação e vigor da Reforma Lei 13.467/2017, especialmente nos anos de 2018 e 2019, os vínculos intermitentes não foram suficientes para uma geração de renda digna, pois as contratações intermitentes tinham, em média, duração de pouco mais de seis meses. Ademais, o pico das contratações dessa modalidade de trabalho ocorreu nos finais de ano devido às festividades natalinas e vésperas de Ano Novo.

Quanto aos aspectos regionais de ocupação, verificou-se que a região Sudeste teve maior destaque no número de contratações intermitentes, o que já era esperado devido ao seu maior dinamismo econômico que demanda um maior número de contratações. Tal região concentra mais da metade do total de contratos em todo o país. ao olharmos detidamente o quesito sexo, os homens apresentam um substancialmente maior número de contratações intermitentes em relação às mulheres.

Já no que diz respeito à estruturação do emprego intermitente na economia brasileira, evidenciou-se que os setores de serviços e de comércio apresentam importância mais significativa na composição desse tipo de contrato, de modo que um aumento de sua participação poderia levar a

alterações não desprezíveis na configuração setorial do emprego na economia. Cabe reforçar que o trabalho intermitente se concentra em atividades de baixa qualificação educacional, menos complexas e com alta rotatividade do trabalho.

No que tange aos rendimentos, os dados apresentados mostram que os vínculos intermitentes, em grande parte, tiveram uma remuneração abaixo de um salário mínimo. Em 2023, 76% dos trabalhadores receberam menos que essa faixa salarial. Isso reforça o caráter precarizante dessa modalidade de trabalho, já que o contrato de trabalho intermitente caracteriza-se pela possibilidade de o trabalhador estar empregado formalmente, mas sem receber salário ou receber abaixo do salário mínimo.

Por fim, conclui-se que o trabalho intermitente ainda possui uma participação relativamente baixa no mercado de trabalho nacional, não chegando a 1% do total de vínculos ativos ao final de cada ano, permanecendo bastante marginal, ainda que se considere a trajetória crescente de formalização nesta modalidade. Não obstante, o uso dos contratos intermitentes no mercado de trabalho brasileiro está muito longe de criar os postos de trabalho (medido na casa de milhões) previstos pelos defensores da Reforma Trabalhista de 2017. Na verdade, ao fim e ao cabo, trata-se de uma medida de flexibilização dos direitos trabalhistas que não gerou (até agora) os empregos prometidos e que reforça o processo de precarização laboral nacional e insegurança quanto à proteção social.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral neste artigo foi o de analisar a evolução do trabalho intermitente no Brasil após a aprovação da Lei nº13.467/2017, compreendendo os efeitos dessa modalidade laboral no mercado de trabalho nacional. Essa nova modalidade de contrato de trabalho segue em conformidade com as tendências de flexibilização que vêm ocorrendo no cenário mundial, ao atingir em especial duas dimensões importantes das relações de trabalho: a jornada de trabalho e a remuneração salarial. Logo, promove a instabilidade social e a precarização do trabalho.

Inicialmente, conforme a revisão da literatura, foi argumentado juridicamente que o trabalho intermitente vai no sentido contrário ao que estabelece a Carta Magna do Brasil, ao prever que o trabalhador deve receber um salário mínimo, fixado em lei, que seja capaz de atender às suas necessidades básicas e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. Posto isso, depreende-se que o contrato de trabalho intermitente não traz as garantias esperadas que atenda aos direitos sociais dos trabalhadores.

Apesar da garantia de pagamento do salário mínimo por hora trabalhada, não apresenta

garantia de renda mínima, estando o empregado nesta modalidade sujeito à redução no valor nominal a ser recebido mensalmente, havendo uma ofensa (ao menos indireta) à irredutibilidade salarial, prevista no art. 7º, VI da Constituição Federal de 1988.

Na visão das autorias especializadas consultadas, o trabalho intermitente fere a dignidade humana do trabalhador, sendo que tal modalidade de trabalho protege muito mais o capital do que o trabalho, por colocar em risco até a própria subsistência do trabalhador, em caso deste não poder exercer a prestação de serviço. Portanto, nessa modalidade instalam-se condições de instabilidade para o empregado. O caráter da eventualidade ou não continuidade da jornada de trabalho fere o princípio da remuneração justa e rompe com o modelo padronizado de tempo de trabalho (baseado no vínculo de emprego típico) cuja contratação laboral pode ocorrer por meses e anos (por prazo indeterminado).

A apresentação e discussão dos dados utilizados nessa pesquisa atestaram que a implantação do trabalho intermitente no Brasil (com a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017) não foi suficiente para a geração de emprego e renda, como havia sido alegado e defendido pelos apoiadores de tal reforma laboral. Na realidade, as justificativas apresentadas pelos defensores da inserção do contrato de trabalho intermitente não coadunam com a realidade do mercado de trabalho nacional, pois os indicadores selecionados comprovam em conjunto o pouco volume no número de admissões laborais.

Segundo os dados expostos neste artigo, o trabalho intermitente (ainda) não avançou de forma exitosa na geração de empregos formais no país, dada sua ínfima participação no total dos vínculos formais. Contudo, especialmente algumas ocupações vêm apresentando relevância nas admissões, sobretudo, concentrando-se nos setores de comércio e serviços, em que predominam baixas qualificações e remunerações. O que fica latente é a predominância do trabalho intermitente na Região Sudeste do Brasil, seguido da Região Nordeste. Vale também ressaltar que há uma predominância da mão de obra masculina nos vínculos intermitentes.

Os resultados da pesquisa, portanto, validaram a hipótese levantada na introdução de que o trabalho intermitente não foi capaz de gerar emprego e renda, especialmente ao não garantir uma jornada de trabalho padronizada ou contínua, o que resulta em uma desvalorização da força de trabalho. Além de não equacionar o problema do desemprego no mercado laboral nacional, os dados estatísticos mostrados neste trabalho corroboram o argumento de que tal modalidade reforça o processo de precarização das relações de trabalho, o que implica maior dificuldade para os trabalhadores acessarem seus direitos laborais.

Importante frisar que esta pesquisa não pretendeu esgotar o assunto, tampouco tirar conclusões definitivas a respeito da temática do trabalho intermitente. O estudo aqui apresentado

pretendeu foi aprofundar e alargar a discussão sobre o tema proposto, adicionando elementos a esse necessário debate. Trata-se de uma nova modalidade no ordenamento jurídico-laboral do país e que necessita ser compreendida de forma mais detalhada. Isso reforça a necessidade de novas análises em consonância com o cenário econômico e social, no sentido de mostrar suas especificidades.

Ao se escolher um tema de corte nacional, limitamos o escopo da pesquisa, com que não tratamos de assuntos transversais como, por exemplo, os da cor/raça autodeclarada, aos efeitos do trabalho intermitente na previdência social e na proteção social ou, ainda, a questão do dano existencial das relações de trabalho, *etc.* Tais assuntos merecem ser debatidos com mais acuidade em pesquisas específicas, sobretudo à luz das mudanças na legislação, do padrão de regulação laboral e das novas configurações no mundo do trabalho.

Por fim, frisa-se que o trabalho intermitente se insere, até o momento, em uma promessa de inclusão laboral (e de geração de renda) que não guarda em si, objetivamente, qualquer garantia de que ela irá se efetivar, já que o trabalhador está à mercê de prováveis convocações pelo contratante. Contudo, a intermitência reforça o movimento tendencial de maior precarização do mercado de trabalho nacional, sendo que tal modalidade de trabalho afeta os dois mais importantes pilares de uma relação trabalhista: a jornada de trabalho e a fixação de um salário mínimo. Tal modalidade, devido à sua instabilidade e ao seu grau de precariedade, afeta de forma frontal e substantiva a dignidade do trabalho e do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: uma análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Editora Dialética, 2022.

BOSCO, Carlos Alberto. **Contrato de trabalho intermitente brasileiro e o mundo globalizado**. Leme-SP: Editora Mizuno, 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: julho de 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: julho de 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991 [...]. Brasília, DF: Planalto, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/lei/l13467.htmr/ccivil_03_ato2015-2018/2017lei/13467.htm. Acesso em: julho de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. 2017. Sumário Executivo Ano-Base 2017. Brasília, DF, setembro de 2018.

BRASIL. Ministério da Economia. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2018**. Sumário Executivo Ano-Base 2018. Brasília, DF, outubro de 2019.

BRASIL. Ministério da Economia **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2019**. Sumário Executivo Ano-Base 2019. Brasília, DF, outubro de 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2020**. Sumário Executivo Ano-Base 2020. Brasília, DF, novembro de 2021.

BRASIL. Ministério da Economia **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2021**. Sumário Executivo Ano-Base 2021. Brasília, DF, novembro de 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2022**. Sumário Executivo Ano-Base 2022. Brasília, DF, março de 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2023**. Sumário Executivo Ano-Base 2023. Brasília, DF, dezembro de 2023.

BROLIO, Raphael Jacob. **O contrato de trabalho intermitente brasileiro**: a necessidade de regulação por meio da negociação coletiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

CASTRO, Lucas Silva de. **O contrato de trabalho intermitente**. Leme: Editora Mizuno, 2023.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Atualização do Boletim Emprego em Pauta nº 17**. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmpauta17.html>. Acesso em: julho de 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Atualização do Boletim Emprego em Pauta nº 25**, maio 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoEmpauta25.html>. Acesso em: jul. 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Atualização do Boletim Emprego em Pauta nº 28**. 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2024/boletimEmpregoEmpauta28.html>. Acesso em: julho de 2025.

KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. O avanço das formas de contratação flexíveis. In: KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha (orgs.). **Trabalho pós-reforma trabalhista** (2017), v. 1. São Paulo: Cesit, 2021.

LEMOS, Maria C. A. Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes**: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTR, 2020.

LOPES, João Gabriel. A igualdade escamoteada: percursos do trabalho intermitente no Brasil. *In*: FREITAS, Carlos Eduardo; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; DUTRA, Renata (orgs.). **A reforma trabalhista e a crise do Direito do Trabalho no Brasil: apontamentos críticos**. Curitiba: Apris, 2020.

MAEDA, Patrícia. **A era dos zeros direitos**: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora. São Paulo: LTR, 2017.

OLIVEIRA, Alanna Santos de; SILVA, Sandro Pereira. **Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil**: evolução, cenários e perfil dos contratados pós-reforma trabalhista de 2017. Brasília, DF: IPEA, 2023.

PEREIRA, Sùllivan; DUTRA, Renata. Contrato de Trabalho Intermitente: o “empregado desempregado” entre a razão neoliberal e a pandemia. **Revista Política & Trabalho**, n. 54, p. 81-89, jan./jul. 2021.

PEREIRA, Sùllivan dos Santos; OLIVEIRA, Isabela Fadul de. Contrato intermitente e a desproteção social do trabalho. **Revista da ABET**, v. 19, n. 1, p. 33-47, jan./jun. 2020.

REIS, Camila dos Santos; MEIRELES, Edilton. O trabalho intermitente e seus impactos nas relações trabalhistas. *In*: FREITAS, Carlos Eduardo Soares; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; DUTRA, Renata Queiroz (orgs.). **Reforma Trabalhista e a crise do Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Appris, 2020.

ROCHA, Claudio Jannotti da; MELO, Francisco Matheus Alves. A Reforma Trabalhista e o emprego intermitente: instrumentos de precarização dos direitos trabalhistas. **Revista Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 34-61, jan./jun. 2019.

TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho. **O contrato intermitente e seus impactos no trabalho decente**: os efeitos na remuneração justa. Brasília: Venturoli, 2021.

VILANOVA, William Sousa; VARGAS, Juliano. Uma breve discussão sobre o emprego formal no Brasil: da cidadania regulada à reforma trabalhista de 2017. **Revista Foco**, Curitiba, v. 16, n. 3, p. 1-16, 2023.

Notas

¹ Assumimos a visão de Dardot e Laval (2016) quanto à expressão neoliberalismo, como muito mais do que uma doutrina econômica que defende o Estado mínimo. Consiste, em primeiro lugar, em uma nova racionalidade governamental. Essa nova racionalidade busca alterar profundamente as relações sociais, mudando o papel das instituições de proteção e educação no sentido de orientar a conduta dos sujeitos para uma concorrência generalizada. O Estado é um ator importante para assegurar a generalização da concorrência mercantil através de normas e instituições a fim de garantir os interesses dessa lógica de mercado. Portanto, o neoliberalismo tem como objetivos a individualização das relações sociais e a expansão generalizada da livre concorrência. No âmbito do mundo do trabalho, a racionalidade neoliberal tem como eixo central transformar o desempregado em um sujeito empresarial de si mesmo, um ator de sua própria empregabilidade.

² No final de 2023 havia mais de 417 mil vínculos intermitentes na iniciativa privada. 60,43% (cerca de 252 mil) desses vínculos se concentravam no setor de serviços. O setor industrial registrou 15% dos intermitentes, o comércio 10% e a agropecuária 1% (DIEESE, 2024).

³ No ano de 2023, 45,1% dos vínculos intermitentes no setor industrial não registraram nenhum trabalho. Já o setor agropecuário representou 39%, enquanto que no setor comercial 31% dos vínculos intermitentes ficaram “engavetados” no ano de 2023 (DIEESE, 2024).

⁴ Com base na pesquisa desenvolvida por Oliveira e Silva (2023), a média de trabalhadores intermitentes entre 18 e 29 anos, no período entre 2017 e 2021, era de 43%. Já a média de trabalhadores intermitentes entre 30 e 39 anos correspondia a 28,2%.