

DISSEMINAÇÃO DA PRECARIIDADE LABORAL: UMA INTERPRETAÇÃO DE DADOS DO CAGED SOBRE O TRABALHO INTERMITENTE NOS PERÍODOS ANTERIOR E POSTERIOR À PANDEMIA DE COVID-19

Ana Virgínia Moreira Gomes¹

Camilla de Oliveira Borges²

RESUMO

A interpretação dos dados apurados pelo CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) permite analisar impactos da pandemia de COVID-19 no trabalho intermitente, tais como o aumento da utilização dessa modalidade contratual e a conseqüente acentuação da precarização das condições de emprego. Para tanto, confrontam-se os dados do contrato de trabalho intermitente, de novembro de 2017 a fevereiro de 2020, isto é, anteriores à pandemia, com aqueles posteriores ao seu início; assim como os dados do contrato de trabalho intermitente, de março de 2020 a março de 2021, isto é, durante a pandemia, com os dados do emprego formal, publicados na mesma plataforma. A pesquisa conclui que o período pós-pandêmico resultou em mais demissões do que admissões no mercado formal de trabalho, ao passo que, no que diz respeito ao trabalho intermitente, houve mais admissões do que demissões. Da mesma forma, comparando-se os dados do trabalho intermitente antes e após o início da pandemia, verificou-se maior número de estabelecimentos contratantes e maior número de empregados que firmaram mais de um contrato nessa modalidade. Por outro lado, interpretando-se os dados do trabalho intermitente como parte integrante do trabalho formal, foi possível verificar a sua tendência de crescimento, apenas desacelerada pela pandemia. Tal situação parece revelar que a precarização das condições de emprego não só se agravou com a COVID-19 com o aumento da informalidade, mas também com a expansão do contrato intermitente no mercado formal de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho intermitente; CAGED; pandemia; COVID-19; precariedade laboral.

¹ Universidade de Fortaleza, [ORCID](#)

² Universidade de Fortaleza, [ORCID](#)

MOBILE GROUP OF COMBATING CHILD LABOR: PARAMETERS THAT INDICATE THE NEED FOR CONSTANT AND ARTICULATED OPERATION IN THE DEFENSE OF CHILDREN AND TEENAGERS

Ana Virgínia Moreira Gomes
Camilla de Oliveira Borges

ABSTRACT

The interpretation of the data collected by CAGED (General Register of Employed and Unemployed) makes it possible to analyze the impacts of the COVID-19 pandemic on intermittent work, such as the increased use of this type of contract modality and the consequent accentuation of precarious employment conditions. For this purpose, data from intermittent employment contracts, from November 2017 to February 2020, that is, prior to the pandemic, are compared with those after its onset; as well as data on the intermittent employment contract, from March 2020 to March 2021, that is, during the pandemic, with data on formal employment, published on the same platform. The research concludes that the post-pandemic period resulted in more dismissals than admissions to the formal labor market, whereas, with regard to intermittent work, there were more admissions than dismissals. Likewise, comparing data on intermittent work before and after the onset of the pandemic, there was a greater number of contracting establishments and a greater number of employees who signed more than one contract in this modality. On the other hand, interpreting data from intermittent work as an integral part of formal work, it was possible to verify a growing trend, only slowed down by the pandemic. This situation seems to reveal that the precariousness of employment conditions not only worsened with COVID19 with the increase in informality, but also with the expansion of the intermittent contract in the formal labor market.

KEYWORDS: intermittent work; CAGED; pandemic; COVID-19; job insecurity.

1. INTRODUÇÃO

A divulgação de dados do CAGED, desde novembro de 2017, apresenta uma seção específica, destinada à “modernização trabalhista”. Nela, são trazidos dados sobre desligamentos por acordo entre empregador e empregado, contrato de trabalho intermitente e contrato de trabalho a tempo parcial.

O contrato de trabalho intermitente foi criado no contexto da Reforma Trabalhista, por meio da Lei n. 13.467/2017, traduzindo apenas uma das formas de precarização do trabalho implementadas pela nova lei.

A princípio, os dados disponibilizados pelo CAGED permitem concluir se a modalidade de contratação intermitente vem ganhando espaço no mercado de trabalho e se a pandemia de COVID-19 aumentou a sua utilização, acentuando o percentual de contratações precárias dentro do mercado formal.

Este estudo visa, pois, analisar a disseminação da precariedade laboral a partir do exame do uso do trabalho intermitente no mercado formal, desde o início de sua adoção (novembro de 2017), e especialmente após o início da pandemia de COVID-19 (março de 2020), observada a base de dados abrangida pelo CAGED.

Primeiramente, explica-se o conceito de contrato de trabalho e como ele difere, na legislação brasileira, da mesma modalidade contratual em outros países. Nesse sentido, destacam-se os trabalhos de Lorena Colnago, Francisco Gérson Marques de Lima, Amauri César Alves e João Renda Leal, destacando-se as principais críticas doutrinárias

Na mesma oportunidade, pretende-se elencar algumas das principais críticas à modalidade contratual brasileira, trazidas por Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo em seu Manual sobre a Reforma Trabalhista. Todas são sintetizadas na ideia de precarização do trabalho, conceituada à luz dos estudos de Ricardo Antunes.

Em seguida, passa-se à análise das mudanças sofridas na metodologia do CAGED desde novembro de 2017, isto é, desde que foram disponibilizados dados sobre o trabalho intermitente e como essas alterações podem influenciar nas conclusões obtidas por meio deste trabalho.

Para interpretação dos dados do CAGED, foram criados gráficos por meio do *Excel*, alimentados com os dados do CAGED, referentes aos períodos anterior e posterior ao início da pandemia, desde a inclusão do contrato de trabalho intermitente em lei, notadamente sobre (i) estoque de emprego formal, (ii) admissões, demissões e saldo do emprego formal, (iii) admissões, demissões e

saldo do trabalho intermitente, (iv) contratações intermitentes por estabelecimento, (v) trabalhadores com mais de uma admissão em trabalho intermitente.

Após, com base nos gráficos criados, pretende-se extrair conclusões sobre o aumento ou diminuição da contratação intermitente e sobre as possíveis distorções que o contrato intermitente gerou nas estatísticas do mercado de trabalho.

Para tanto, comparam-se, primeiramente, os dados do trabalho formal em geral nos períodos de fevereiro de 2019 a fevereiro de 2020 e de março de 2020 a março de 2021. Após, em relação ao trabalho intermitente, utiliza-se a comparação desses mesmos períodos e, também, dos períodos de novembro de 2017 a fevereiro de 2020 (desde a criação até o mês imediatamente anterior ao início da pandemia) e de março de 2020 a março de 2021 (após o início da pandemia). Por último, a fim de estabelecer relações entre o trabalho formal e o trabalho intermitente com base nos dados do CAGED, visando à menor distorção possível, passa-se à comparação dos períodos de fevereiro de 2019 a fevereiro de 2020 (antes da pandemia) e de março de 2020 a março de 2021 (após a pandemia).

É com base na interpretação dessa análise comparativa que se pretende concluir se a precariedade típica do trabalho intermitente, tal qual estabelecido na legislação brasileira, apresenta-se mais ou menos intensa após o início da pandemia.

2. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A PRECARIÉDADE LABORAL

O trabalho intermitente foi introduzido como modalidade de contrato de trabalho, no Brasil, por meio da Lei nº 13.467/17, que introduziu na CLT o §3º do artigo 443³ e o artigo 452-A⁴.

³ Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. [\[Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\]](#) (...) § 3º Considera-se como intermitente 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, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. [\[Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\]](#).

⁴ Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário

Não se trata, porém, de uma inovação brasileira. Antes de ser discutida no Brasil, já havia sido permitida no Reino Unido, sob a alcunha de “contrato de zero hora” no artigo 27-A do *Employment Rights Act* (COLNAGO, 2019). Trata-se de contrato por meio do qual o empregado se sujeita à disponibilidade total, 24 horas por dia, sem garantia de prestação de serviços ou recebimento de salários. Aponta-se que, lá, o contrato zero hora é mais utilizado como complementação da renda dos ingleses do que como fonte única de subsistência (ALVES, 2019). Contudo, segundo dados do Escritório de Estatísticas Nacionais, os empregados intermitentes recebem aproximadamente 2,5 vezes menos do que trabalhadores que atuam sob outra modalidade de contratação (Cavalcante, 2020).

Segundo o professor Francisco Gérson Marques de Lima, o contexto nos outros países em que se observa o trabalho intermitente também é completamente diverso (Lima, 2017). Em Portugal, há uma compensação pelo período de inatividade, em valor mínimo de 20% do que seria pago em atividade, similar a um adicional de sobreaviso ou prontidão. Ademais, o contrato de trabalho intermitente somente pode ser utilizado em empresas que exerçam atividade descontínua ou de intensidade variável (Maior & Severo, 2017, p. 73).

mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

I - remuneração; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

III - décimo terceiro salário proporcional; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IV - repouso semanal remunerado; e [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

V - adicionais legais. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Na Espanha, há duas modalidades de trabalho intermitente: o contrato fixo descontínuo (artigo 15.8 do Real Decreto Legislativo n. 01/1995) e o contrato fixo periódico (artigo 12.6. do Estatuto dos Trabalhadores). Diferenciam-se quanto às atividades demandadas, isto é, se cíclicas – com pouca movimentação em determinado período – ou se permanentes, mas com necessidade mais intensa em determinada época.

Na Itália, é vedada a contratação intermitente para Administração Pública, para substituição de grevistas, para empregadores que tenham promovido dispensa coletiva nos últimos seis meses e/ou não tenham feito análise de prevenção de riscos no ambiente de trabalho (Maior & Severo, 2017, p. 74). Ainda na Itália, o Decreto Legislativo 81/2015 também estabelece uma “indenização por disponibilidade”.

Na França, o artigo 3123-31 prevê a possibilidade de contratação intermitente quando estabelecida por meio de negociação coletiva, no caso de atividades que envolvem alternâncias de demanda, por sua natureza. Há, porém, exceção para as “empresas adaptadas” e “centros de distribuição de trabalho”, sendo aquelas as empresas em que menos de 80% dos trabalhadores habilitados possui alguma deficiência (Gugel, 2017).

Nos Estados Unidos, no *on call employment*, há compensação pelo “tempo de espera” quando, em alguns casos, os empregados devem estar aptos a retornarem ao serviço, como se “plantonistas” fossem. Lá, os diferentes estados e cidades estabelecem, também, regras próprias, com relação ao prazo de antecedência para chamada, divulgação de escalas e indenizações no caso de sua alteração, intervalos intrajornada e pagamentos mínimos. Todas essas preocupações deram origem a um momento chamado “*fair workweek*” (semana de trabalho justa) (Fernandes, 2021, p. 201).

No Brasil, a figura de contrato de trabalho não remunera o tempo à disposição, mas estritamente o tempo de trabalho prestado. A cada dia de trabalho, o empregado recebe, proporcionalmente, RSR, 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional e FGTS, assim como eventuais adicionais a que faça jus, como adicional de insalubridade ou de periculosidade. A convocação para o trabalho deve ser realizada com, pelo menos, 3 dias úteis de antecedência e a recusa é presumida no caso de silêncio do trabalhador. No caso de aceite ou recusa expressa, o empregado deve se manifestar em até um dia útil a contar do chamado. O contrato de trabalho intermitente é formal, devendo ser firmado por escrito,

prevendo especificamente o valor da remuneração pela hora de trabalho, não inferior ao salário-mínimo hora e/ou salário hora dos trabalhadores que exerçam a mesma função no estabelecimento contratante.

Há severas críticas ao modelo brasileiro de contratação intermitente. A primeira diz respeito à ausência de previsibilidade em relação à remuneração percebida pelo trabalhador. No Brasil, não se definiu valores ou tempo mínimos de contratação, como em Portugal. Para evitar prejuízo, segundo Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior, a ausência de chamada e remuneração pelo período de um mês deveria ensejar a rescisão indireta. Isso porque a figura “exige algum traço de regularidade, sob pena de ser mera expectativa de direito, e não um vínculo jurídico” (Maior & Severo, 2017, p. 70).

Ademais, considerando-se tal imprevisibilidade e os dados evidentes que são causados ao empregado, critica-se o fato de o legislador ter permitido sua aplicação independentemente da atividade econômica. No caso brasileiro, não só atividades econômicas marcadas pela intermitência, como o setor de hotelaria, mas também atividades permanentes, como a indústria em geral, podem efetuar contratações intermitentes.

Há também críticas à intangibilidade salarial. Isso porque, segundo a legislação, o empregado deve pagar ao empregador uma indenização caso aceite o trabalho e não compareça. A recusa, por si só, já gera danos ao empregado, que pode se sentir desconfortável em negar um serviço por medo de ser preterido em uma próxima chamada (Maior & Severo, 2017, pp. 66-74). Ademais, a legislação nada dispõe sobre a recusa motivada por uma oferta melhor de outro empregador, o que, para Severo e Maior, deveria configurar recusa justificada.

Notadamente em relação aos riscos à saúde e à vida, há prejuízo direto ao descanso do trabalhador. O direito às férias remuneradas, por exemplo, não é garantido, já que o empregado sequer sabe quais dias irá trabalhar – quiçá os dias em que irá descansar. O descanso semanal remunerado apresenta a mesma problemática, cumprindo ressaltar que tais períodos de descanso são normas de segurança e saúde do trabalhador.

Esse intervalo prejudica o próprio direito do trabalhador à desconexão (Maior; Severo, 2017, pp. 66-74). O desgaste físico e mental, sem intervalos de descanso garantidos semanal e anualmente ensejam prejuízos à saúde dos trabalhadores, o que importará, certamente, custos sociais a serem suportados pela

Seguridade Social. Portanto, não só o trabalhador intermitente é prejudicado, mas toda a sociedade.

A característica essencial do contrato de trabalho intermitente, que sintetiza todas as críticas acima, é a sua extrema precariedade. A precarização ou insegurança, enquanto qualidade atribuída ao trabalho humano, pode ser traduzida na intensificação da exploração da força de trabalho. Segundo Ricardo Antunes, há um processo de precarização estrutural do trabalho em expansão desde a década de 1970, com a reestruturação do capital na era do Neoliberalismo, o que tem gerado uma “superexploração da força de trabalho” (ANTUNES, 2018, p. 56). O sociólogo se baseia, por sua vez, na lição de István Mészáros, para quem “o capital, desprovido de orientação humanamente significativa, assume, em seu sistema metabólico de controle social, uma lógica que é essencialmente destrutiva, onde o valor de uso das coisas é totalmente subordinado ao seu valor de troca” (ANTUNES, 2000, p. 37). Conforme Antunes, se a classe que vive do trabalho não atuar de modo orgânico e solidário, a lógica destrutiva do capital - que é múltipla em aparência, mas uma em essência - acentuará cada vez mais essa precarização (Antunes, 2018, p. 59).

É nesse sentido que Ricardo Antunes compara o *zero hour contract* com o trabalho uberizado, estabelecendo que a principal distinção entre ambos é que, no Uber, os motoristas não podem recusar solicitações sem represálias da empresa de tecnologia (Antunes, 2018, p. 35). Para o autor, o trabalho intermitente inglês é um exemplo emblemático dos meios que o capitalismo tem encontrado para aumentar a produtividade e intensificar os mecanismos de “extração do sobretrabalho” (ANTUNES, 2018, p. 33).

A precariedade sempre fez parte do mundo do trabalho do Brasil, em especial na chamada economia informal. Antigos informais - como as trabalhadoras domésticas e os trabalhadores das ruas - eram e ainda são explicitamente excluídos da proteção legal laboral (Autor *et al*, 2021), criando o que Mantouvalou chama de precariedade legal: “the special vulnerability created by the explicit exclusion or lower degree of protection of certain categories of workers from protective laws” (2012, p. 133). O processo descrito por Antunes dissemina essa precariedade legal dentro do próprio sistema laboral que deixa de ser protetor para regular contratos inseguros. O argumento do “ter qualquer emprego é melhor do que não ter nenhum” (DRUCK, 2011, p. 43) é posto como uma realidade dos novos tempos, dissimulando seu papel de estratégia de dominação e divisão dos

trabalhadores pelo capital, resultante das instituições e do sistema econômico. O contrato intermitente é emblemático desse tipo de precariedade.

Além de sintetizar a precarização do trabalho, a forma de contratação intermitente permite inflar o número de contratações formais sem que tenha ocorrido, de fato, geração de novos empregos: a “mágica da multiplicação dos postos de trabalho sem aumentar, de fato, o número de empregados” (MAIOR; SEVERO, 2017, p. 69).

Há, pois, diversas críticas e possíveis inconstitucionalidades⁵ na figura do trabalho intermitente tal qual estabelecido no Brasil. Nesse sentido, o contrato de trabalho intermitente se revela como modalidade precária de vínculo de emprego, que não oferece garantias de mínimo salarial ao empregado.

Neste estudo, pretende-se analisar se essa modalidade de contratação formal precarizada – o contrato de trabalho intermitente – tem sido mais utilizado no período da pandemia em relação ao período anterior. Para isso, porém, é necessário avaliar que houve alterações na base de dados do CAGED que influenciam na interpretação dos dados.

3. CONSIDERAÇÕES SOBRE O CAGED E O NOVO CAGED

Embora, de novembro de 2017 a janeiro de 2019, o CAGED tenha divulgado informações como sexo, idade e escolaridade do trabalhador intermitente na seção sobre a “modernização trabalhista”, a partir de fevereiro de 2019, tais atributos não foram mais apresentados, o que impossibilitou a análise em sequência sob esse aspecto. Mantiveram-se, porém, informações relacionadas à admissão, demissão e saldo de trabalhadores intermitentes, inclusive por estabelecimentos⁶, e distribuição por setor de atividade econômica. Até dezembro de 2019, foi possível acompanhar o *ranking* das dez maiores ocupações objeto de contratação intermitente; até dezembro de 2018, foi possível acompanhar a distribuição do trabalho intermitente por estado⁷. A partir de janeiro de 2020, a classificação das atividades econômicas para fins de informação do emprego formal – seja geral, seja intermitente – por setor também foi alterada. Até dezembro de 2019, havia 7

⁵ Nesse sentido, vide Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5826, 5829 e 6154.

⁶ Até dezembro de 2019, também era divulgado o número de empresas contratantes.

⁷ A partir de então, apenas foram divulgados os estados com maiores e menores números de contratação intermitente.

grandes grupos, a saber: extrativismo mineral, indústria da transformação, serviço, construção civil, comércio, administração pública e agropecuária. A partir de janeiro de 2020, passou-se à exposição dos dados com base em 5 grupos de atividades econômicas: agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura; indústria geral (na qual se insere, como subsetor, a indústria da transformação); construção; comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas); serviços (na qual se insere, como subsetor, a atividade de “administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais”).

A descontinuidade desses dados prejudica sobremaneira a análise e o estudo do trabalho intermitente no Brasil. Além disso, a partir de janeiro de 2020, o governo passou a chamar de “NOVO CAGED” a base de dados disponibilizada no sítio do Ministério do Trabalho. Dentre as justificativas para tal alteração, está aquela que pretende estabelecer como base de dados o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – e-Social. Assim, foi definido, em dezembro de 2019, um cronograma de substituição das informações do CAGED e RAIS pelas do e-Social, devendo os diversos tipos de empregadores se adequar até novembro de 2021 (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020).

Nota Técnica editada pelo Governo (BRASIL, 2020) informa que a finalidade do e-Social é mais abrangente, pois inclui, além do caráter trabalhista, os aspectos tributário e previdenciário. Além disso, a responsabilidade pela informação deixa de ser do estabelecimento e passa a ser da empresa, que disponibiliza os dados em relação a cada um de seus estabelecimentos. Segundo o governo, a declaração de “vínculos temporários”, no CAGED, era/é opcional, gerando uma subdeclaração. No e-Social, essa declaração é obrigatória e discernida dos outros vínculos de emprego.

Portanto, neste momento de transição, na exposição de dados do CAGED constam dados do e-Social, do CAGED e, a partir de janeiro de 2020, até mesmo do Empregador Web (obrigatoriamente preenchido quando do requerimento de seguro-desemprego). Segundo o próprio governo, “o percentual de declarações recebidas fora do prazo no e-Social é superior à média de declarações fora do prazo do CAGED” (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020), o que também permite concluir que há prejuízo à análise dos dados relativos aos meses mais recentes, ainda não retificados. Nesse sentido, inclusive, notícia que data de 3.11.2021 divulgada pelo Portal R7 aponta que o número de postos de emprego supostamente criados em 2020 foi, em verdade, 46,82% inferior ao anunciado em janeiro de 2021 (R7, 2021).

Atualmente, pois, o CAGED é composto por dados que advêm tanto do e-Social quanto do CAGED, do RAIS⁸ e do empregador Web. Esse novo sistema afeta a análise dos dados do trabalho de forma geral, pois há diferenças em relação à obrigatoriedade da informação de vínculos temporários (que passa a ser obrigatória), à responsabilidade pela declaração (antes dos estabelecimentos e, atualmente, das empresas), ao prazo (antes havia o prazo de 12 meses, atualmente, não há prazo definido para declaração no e-Social). Ademais, o e-Social, segundo o próprio governo, abrange contribuintes individuais, bolsistas, trabalhadores cedidos e dirigentes sindicais, agentes públicos e avulsos, o que não ocorria em relação ao CAGED.

É possível concluir, portanto, que a metodologia do CAGED adotada a partir de 2020 não permite a comparação fidedigna das informações ao longo da série histórica (G1, 2021). Contudo, considerando-se a exiguidade de dados relativos especificamente ao contrato de trabalho intermitente, o presente estudo se baseia nos dados disponibilizados por essa plataforma.

4. ESTUDO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DISPONÍVEIS

Apesar de todas as modificações implementadas, os dados fornecidos pelo CAGED são uma das melhores ferramentas para analisar, em dados, o mercado de trabalho intermitente no Brasil, inclusive durante a pandemia.

Desse modo, este estudo se baseia em alguns dados continuados, tais como o estoque de empregos formais, declarados mês a mês e o total de admissões e demissões declaradas mês a mês, assim como o saldo resultante. Tais dados são separados, ainda, em relação ao mercado formal (em geral) e em relação à categoria de trabalhadores intermitentes, sendo que, nesse caso, também se utilizam os dados de distribuição por estabelecimento.

Como marco temporal da pandemia, utiliza-se a declaração que conferiu esse status à COVID-19 pela OMS, o que ocorreu em 11.03.2020 (Unasus, 2020).

Portanto, para fins deste estudo, considera-se período anterior à pandemia aquele que vai de novembro de 2017 a fevereiro de 2020, destacando-se que o prazo para entrega das declarações ao CAGED vai até o dia 7 do mês subsequente. Por

⁸ Aqui, cumpre destacar que o próprio objeto de estudo é distinto, já que a RAIS também inclui trabalhadores avulsos e servidores públicos abrangidos por outro estatuto que não a CLT. (IBGE, 2020).

outro lado, o período após o início da pandemia abrange os meses seguintes a março de 2020, até março de 2021, sendo esse o último mês constante na divulgação de dados do CAGED quando da elaboração deste estudo.

Cumprir destacar que a declaração do CAGED é obrigatória para todo estabelecimento, público ou privado, que tenha admitido, desligado ou transferido empregado com contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (MTE, 2013). Inclui contratos de trabalho por prazo indeterminado e por prazo determinado, temporários, aprendizes, trabalhadores rurais abrangidos pela Lei n. 5.889/1973, trabalhadores intermitentes e por tempo parcial. Não inclui, por exemplo, avulsos e servidores públicos (incluídos pela RAIS), tampouco autônomos e informais (IBGE, 2020). Nesse sentido, conforme já explanado, a miscelânea de dados apresentados pelo governo prejudica a comparação com os dados anteriores a 2019.

Cerca de 900 mil estabelecimentos apresentam suas declarações ao CAGED (MTE, 2016) sendo certo que tais estabelecimentos funcionam com razão social/nome e inscrição no CNPJ/CEI, dados obrigatórios quando do registro (MTE, 2013).

Admissão é toda entrada de trabalhador numa empresa no mês corrente; e desligamento é toda saída durante o mês por qualquer motivo (demissão, aposentadoria, morte), independentemente da iniciativa de ruptura do vínculo.

Saldo é a denominada “variação absoluta” (MTE, 2013), resultado da subtração entre admissões e demissões.

Embora não haja propriamente a definição do que é o estoque formal de empregos no sítio eletrônico do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho, a menção à expressão em notas técnicas e registros administrativos permite concluir que o estoque formal é uma fotografia do mercado formal de emprego em determinado momento, pois retrata a quantidade de vínculos de emprego então existentes e registrados, comunicados, neste caso, por meio do CAGED.

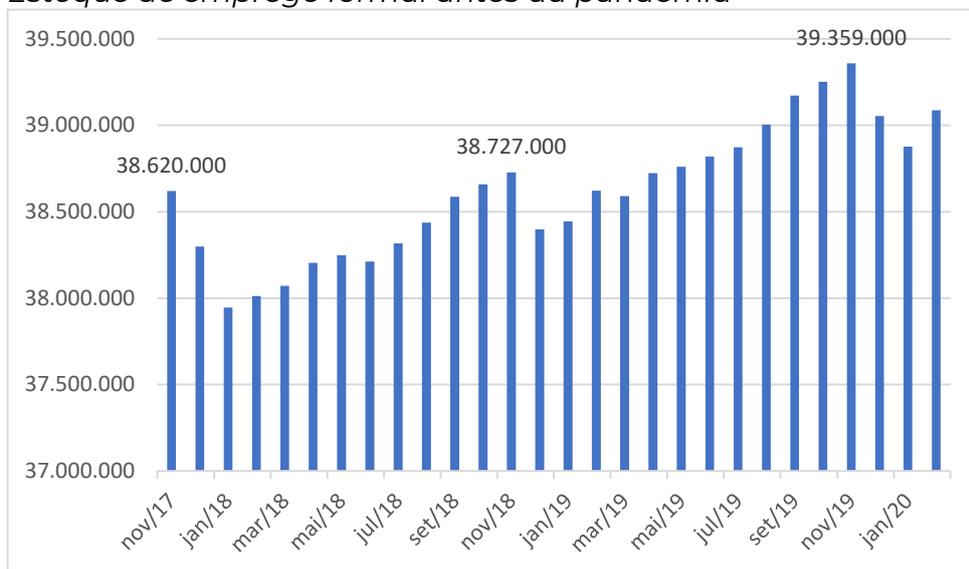
Com relação àquilo que se considera trabalho intermitente, cumpre esclarecer que, apesar da explanação conceitual, compete ao estabelecimento declarante incluir seus empregados indicando o vínculo adequado. Não há, no manual do CAGED ou nas orientações de uso, uma definição conceitual que seja apresentada ao empregador quando do preenchimento da declaração ao CAGED.

ESTOQUE FORMAL DE EMPREGO

O estoque de emprego formal representa uma fotografia do mercado de trabalho em determinado espaço de tempo. Em novembro de 2017, o estoque de emprego formal era de aproximadamente 38.600.000; em novembro de 2018, era de aproximadamente 38.700.000; em novembro de 2019, era de aproximadamente 39.300.000; e, em novembro de 2020, caiu para quase 39.000.000, atingindo, porém, seu maior patamar em março de 2021 (um pouco superior a 40.000.000).

Figura 1

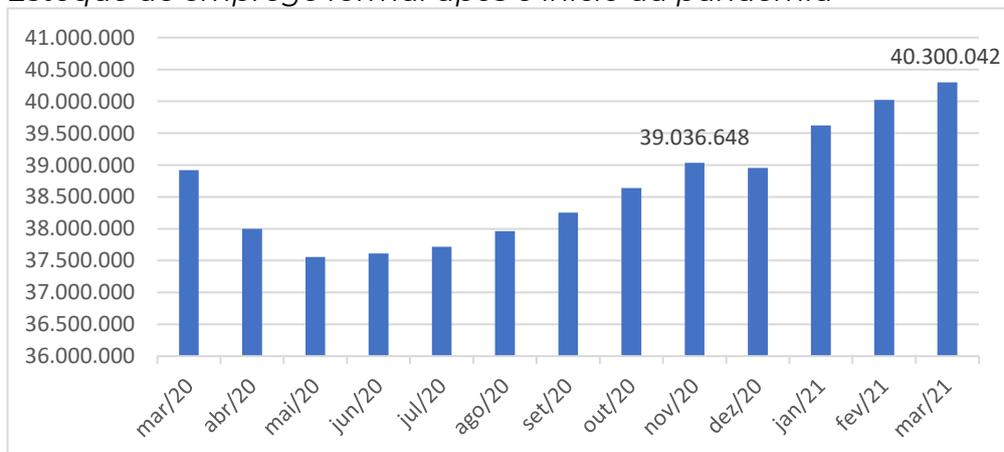
Estoque de emprego formal antes da pandemia



Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED.

Figura 2

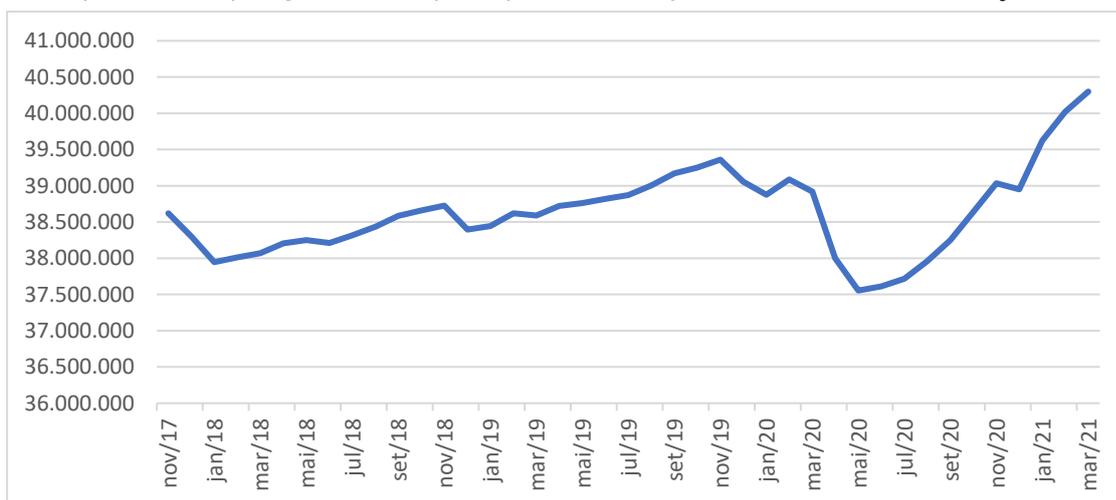
Estoque de emprego formal após o início da pandemia



Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED.

Apesar da pandemia, em números absolutos, o estoque de empregos formais cresceu se comparados os dados de março de 2021 e de março de 2020. Tal situação pode decorrer justamente da formalização de atividades informais por meio do trabalho intermitente. Houve, porém efetiva queda nos números apenas pelos meses de março, abril e maio de 2020. Nesse sentido, o gráfico abaixo, no qual se verifica que a média do estoque de emprego formal na pandemia (março de 2020 a março de 2021) é de 38.660.287, o que demonstra uma pequena redução em comparação com a média do período imediatamente anterior, isto é, de fevereiro de 2019 a fevereiro de 2020 (38.937.930). Porém, o patamar do estoque de empregos ultrapassou a média do período imediatamente anterior à pandemia, no mês de dezembro de 2020.

Figura 3
 Estoque de emprego formal pelo período de janeiro de 2018 a março de 2021



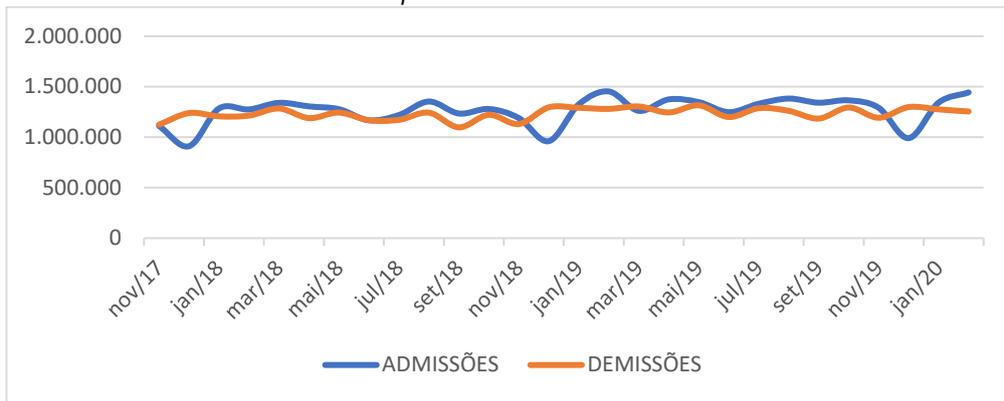
Nota: Em novembro de 2017, não foram disponibilizados dados sobre trabalhadores com mais de uma admissão.

Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED

ADMISSÕES, DEMISSÕES E SALDO DO TRABALHO FORMAL

O número de demissões e admissões era próximo no período anterior à pandemia e resultava em saldos quase sempre positivos (maior número de admissões do que de demissões), à exceção do período de novembro a janeiro de cada ano, quando se observava saldo negativo (maior número de demissões do que de admissões) próximo a - 300.000.

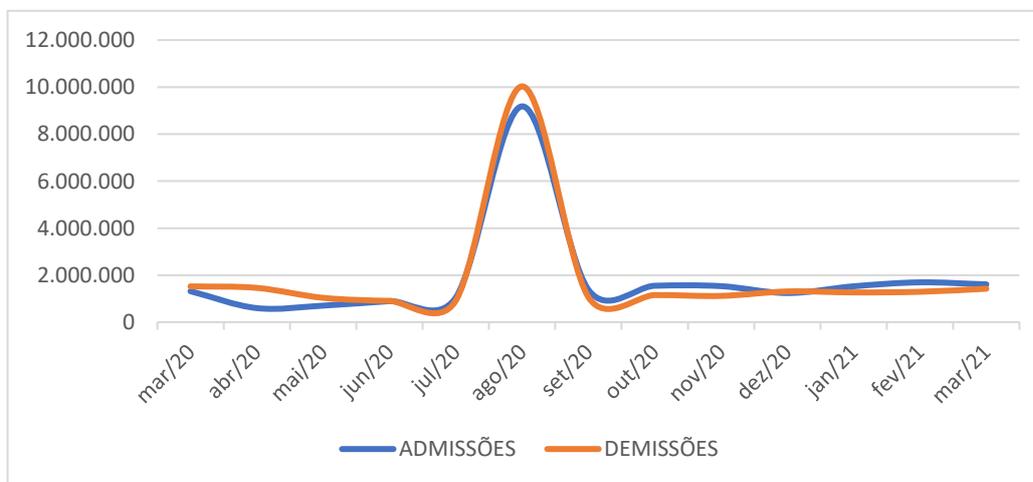
Figura 4
Trabalho formal antes da pandemia



Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED.

Após o início da pandemia, o gráfico que relaciona admissões e demissões se altera drasticamente, pois há, até setembro de 2020, saldo negativo em quase todos os meses. Apenas após o mês de setembro, observa-se que o número de admissões passa a superar o de demissões, resultando em saldo positivo.

Figura 5
Trabalho formal após o início da pandemia

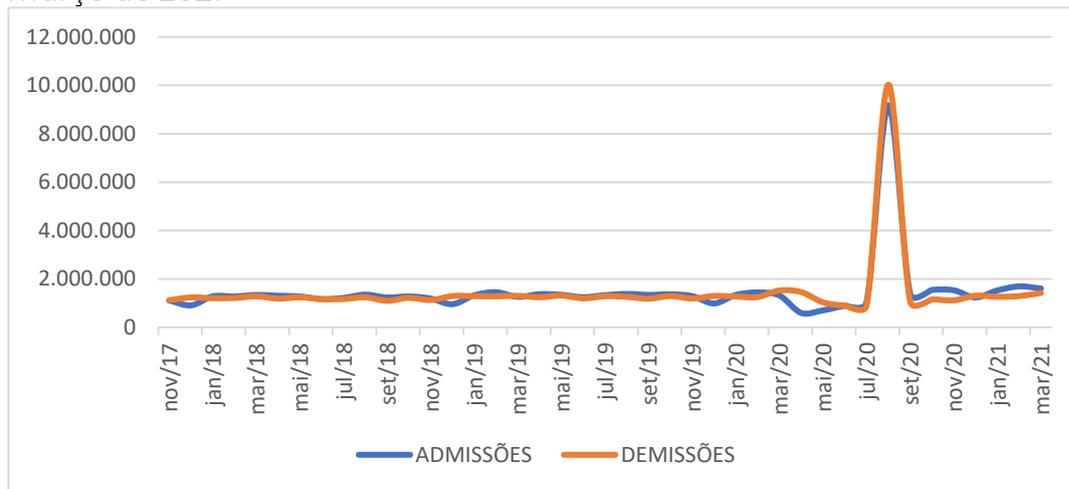


Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED.

Embora tenha sido observado que, em novembro de cada ano, o número de empregos formais atinge seu auge, conforme gráficos referentes ao estoque de empregos, isso não se reproduz necessariamente nos gráficos de admissões e demissões. Por exemplo, observa-se que o maior número de admissões ocorreu em fevereiro de 2019 e em fevereiro de 2020, o que poderia levar à falsa conclusão de que, nesses meses, há maior número de empregos disponíveis. Para melhor visualização, vide gráfico do período de novembro de 2017 a março de 2021:

Figura 6

Admissões e demissões no trabalho formal no período de janeiro de 2018 a março de 2021



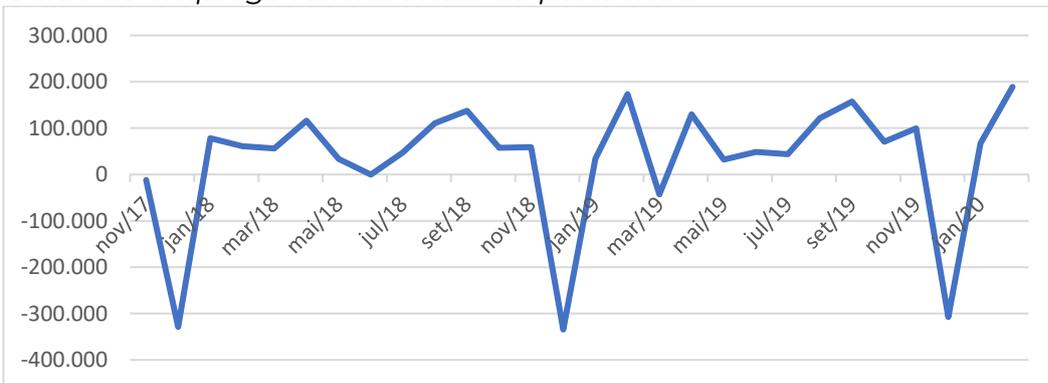
Nota: Em novembro de 2017, não foram disponibilizados dados sobre trabalhadores com mais de uma admissão.

Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED.

No gráfico que retrata a evolução dos saldos de emprego formal é mais fácil visualizar a incongruência entre os dados de admissões e desligamentos com os números do estoque de emprego formal. Por boa parte do período de março de 2020 a março de 2021, o saldo de contratações formais foi negativo, ou seja, inferior a 0 (zero), sendo retratado abaixo do eixo x ($x=0$). Contudo, os dados do estoque formal de empregos indicam que o estoque formal em março de 2020 era de 38.918.448 e março de 2021 passou a ser de 40.330.042. Como poderia haver o surgimento de 1.411.594 postos de emprego no mesmo período em que, somados, os saldos mês a mês do emprego formal resultam em -227.831 contratações (média de -17.525 mês a mês)?

Figura 7

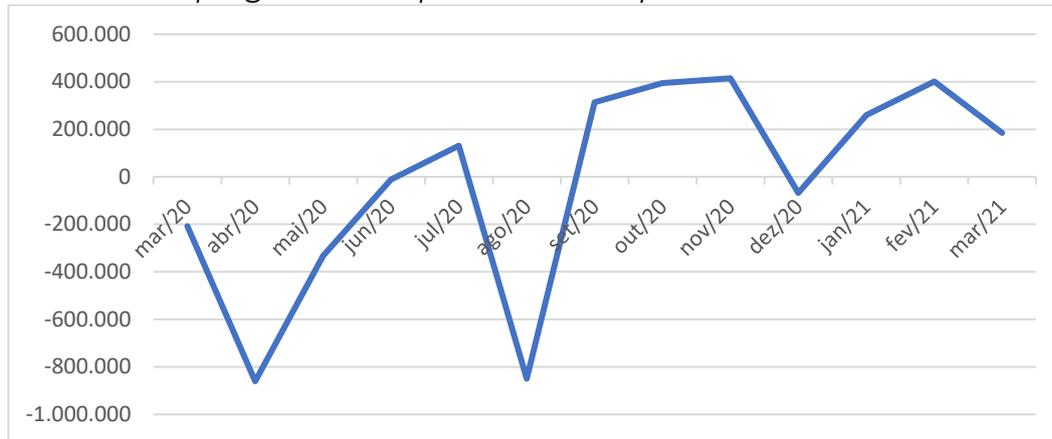
Saldo do emprego formal antes da pandemia



Fonte: gráfico elaborado pela autora com base em dados do CAGED.

Figura 8

Saldo do emprego formal após o início da pandemia



Fonte: gráfico elaborado pela autora com base em dados do CAGED.

Novamente, cumpre destacar que a retificação tardia dos dados, que na metodologia do Novo CAGED não apresenta prazo máximo, também impacta a incongruência observada. Nesse sentido, notícia do Portal R7 de 3.11.2021 informa que o número de empregos supostamente criado em 2020, ao final de 2021, corresponde aproximadamente à metade do número anteriormente divulgado em janeiro (R7, 2021).

ADMISSÕES, DEMISSÕES E SALDO DO TRABALHO INTERMITENTE

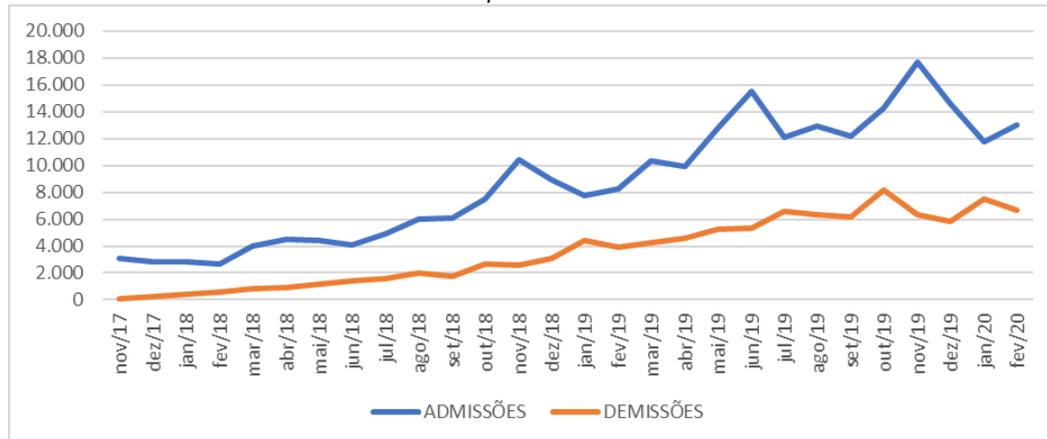
Especificamente em relação ao trabalho intermitente, antes da pandemia, em todos os meses, sem exceção, houve saldo positivo, isto é, número maior de admissões do que de demissões.

Os meses de destaque, isto é, novembro de cada ano, seguem o mesmo destaque observado no mercado de emprego formal. Isso segue sendo observado após a pandemia, diversamente do que ocorreu no mercado formal, no qual o mês de novembro de 2020 se caracterizou por um elevado saldo de contratações, mas desacompanhado do aumento do estoque do emprego formal, comparado em relação ao mesmo mês do ano anterior.

O único mês em que se observa número maior de demissões, em relação ao de contratações, é abril de 2020, subsequente ao mês de declaração da pandemia pela OMS. Em todos os demais meses, antes ou depois da pandemia, há mais admissões do que demissões no que diz respeito a contratos de trabalho intermitente.

Figura 9

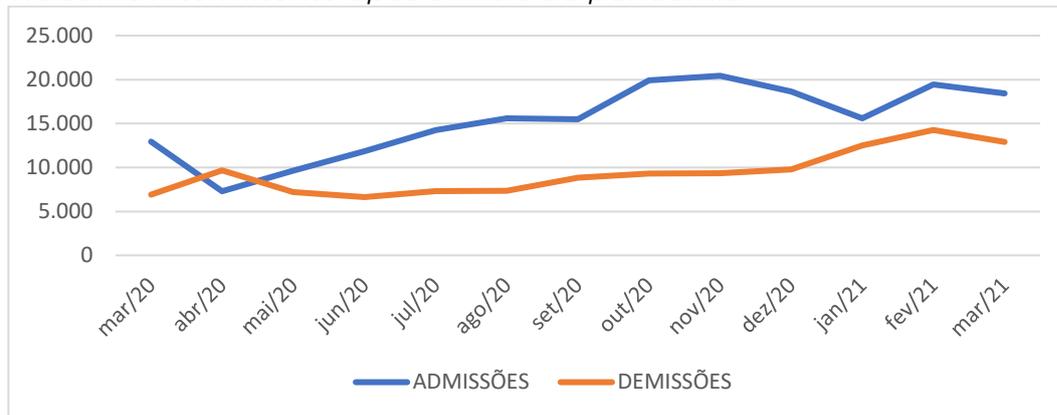
Trabalho intermitente antes da pandemia



Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED

Figura 10

Trabalho intermitente após o início da pandemia



Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED.

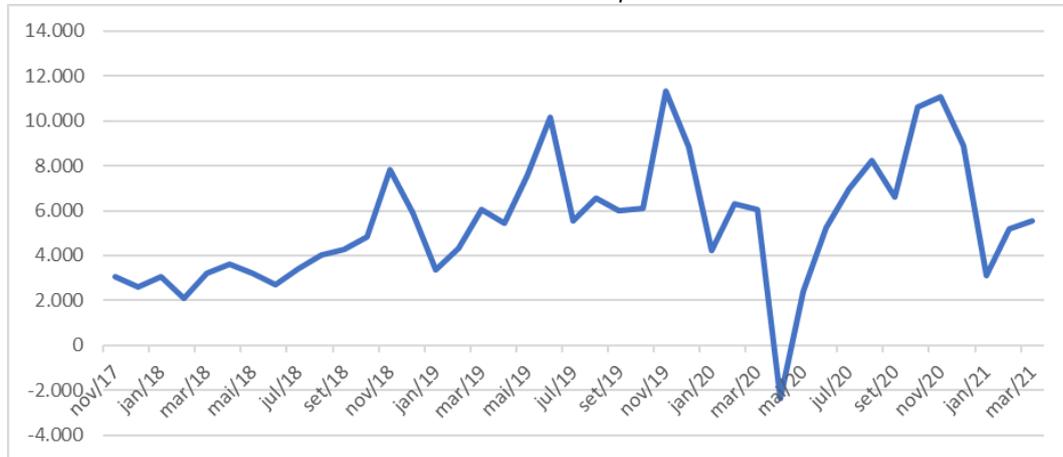
Antes e depois da pandemia, o saldo de contratos de trabalho intermitente tendeu ao crescimento. Se, antes da pandemia, havia um crescimento irregular, com picos em novembro de 2018, junho de 2019 e novembro de 2019, após o início da pandemia houve, pelo primeiro mês, saldo negativo de contratações intermitentes apenas no mês de abril de 2020. Em novembro de 2020, porém, houve crescimento e o saldo de contratação atingiu um patamar próximo àquele de novembro de 2019.

Se considerado, ainda, o período da pandemia, em números absolutos, de março de 2020 a março de 2021, houve 199.453 admissões e 121.965 demissões, resultando no saldo positivo de 77.488. Se observado o período de fevereiro de 2019 a fevereiro de 2020, anterior à pandemia, houve 165.462 admissões e 77.032 demissões, resultando em saldo positivo de 88.430 contratações. O saldo

observado em relação ao período anterior, isto é, de janeiro de 2018 a janeiro de 2019, foi de 51.473 contratações.

Figura 11

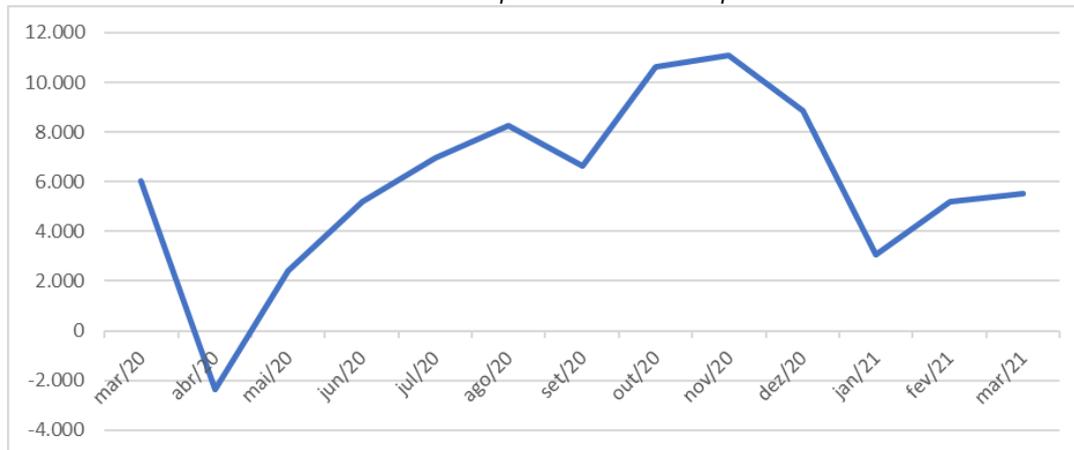
Saldo do trabalho intermitente antes da pandemia



Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED.

Figura 12

Saldo do trabalho intermitente após o início da pandemia



Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED.

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES DE TRABALHO INTERMITENTE POR ESTABELECIMENTO

O impacto da pandemia observado no mês de abril de 2020 nos gráficos anteriores também se reflete, na análise de contratos de trabalho intermitente firmados por estabelecimento.

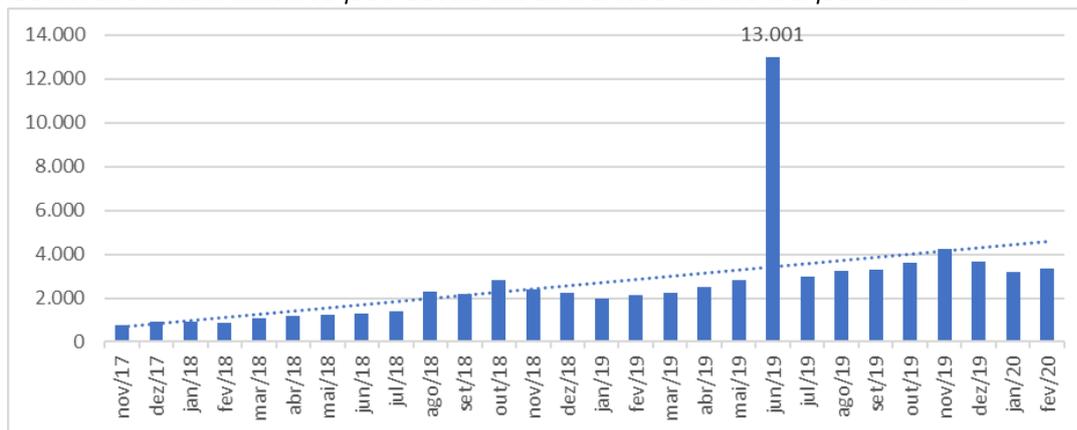
Se, porém, em junho de 2019, observa-se o maior número de estabelecimentos que declararam vínculos de emprego na modalidade intermitente, o mesmo destaque não se reflete nos outros anos. Neste mês, portanto, mais estabelecimentos estabeleceram, simultaneamente, contratos de trabalho intermitente, em comparação com os demais períodos do ano.

Na pandemia, destacou-se o mês de novembro de 2020 como aquele em que se observou o maior número de estabelecimentos contratantes nessa modalidade (6.827).

Observa-se, também, que a linha de tendência do gráfico referente ao saldo de contratações intermitentes passou dos 4.000 após outubro de 2020, assim permanecendo. Antes da pandemia, a linha tinha atingido o mesmo patamar em novembro de 2019.

Figura 13

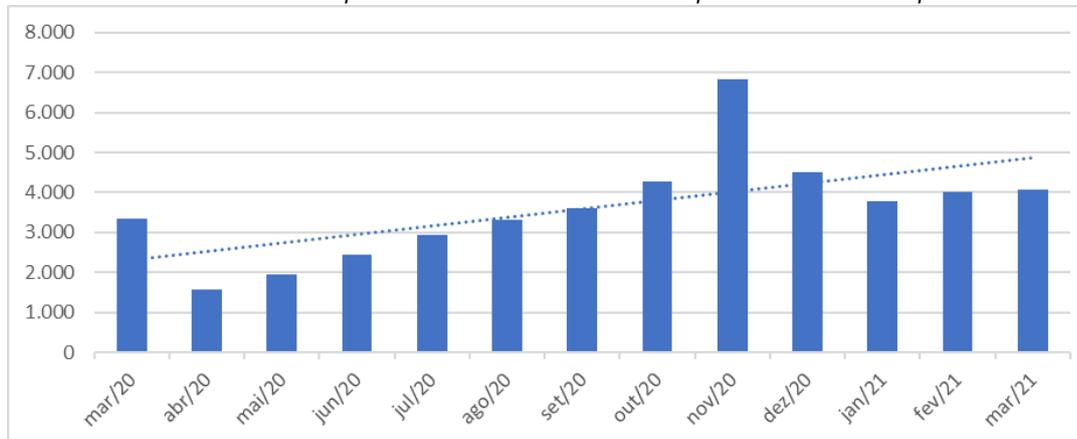
Contrato intermitente por estabelecimentos antes da pandemia



Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED.

Figura 14

Contrato intermitente por estabelecimentos após o início da pandemia



Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED.

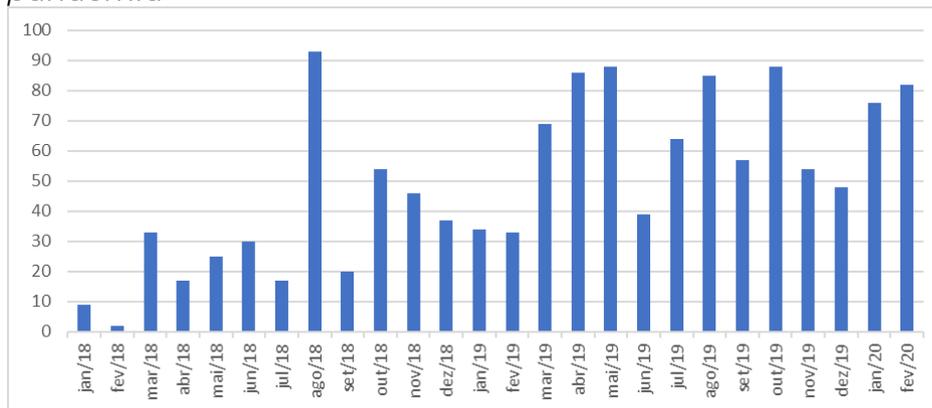
TRABALHADORES COM MAIS DE UMA ADMISSÃO EM TRABALHO INTERMITENTE

A relevante quantidade de estabelecimentos declarando vínculos de emprego intermitente em junho de 2019 apenas parece se refletir na declaração de trabalhadores com mais de uma admissão (e, portanto, mais de um contrato de trabalho intermitente). Isso porque, antes da pandemia, é em junho de 2019 que se verifica o segundo maior número de trabalhadores com mais de uma admissão no mesmo mês (88).

Após o início da pandemia, embora o número de estabelecimentos que firmaram contratos de trabalho intermitente seja inferior, o número de empregados que apresenta mais de uma admissão no mesmo mês atinge o pico de 278 em outubro de 2020.

Figura 15

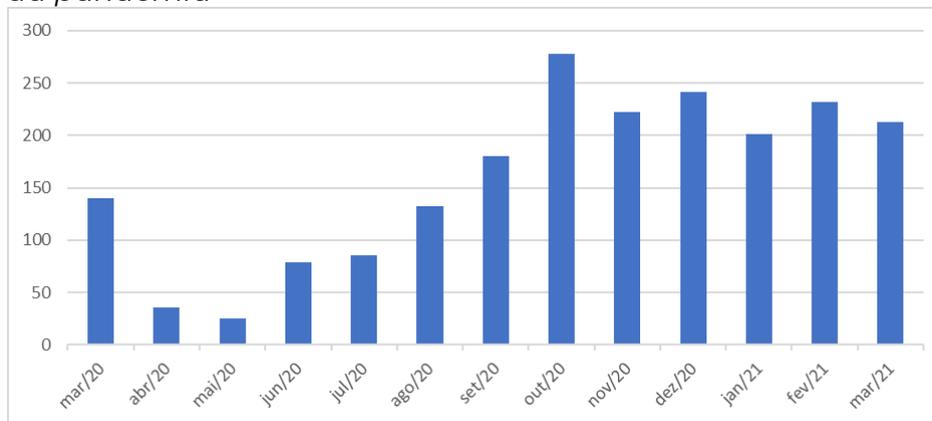
Trabalhadores com mais de uma admissão em contrato intermitente antes de pandemia



Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED.

Figura 16

Trabalhadores com mais de uma admissão em contrato intermitente após o início da pandemia

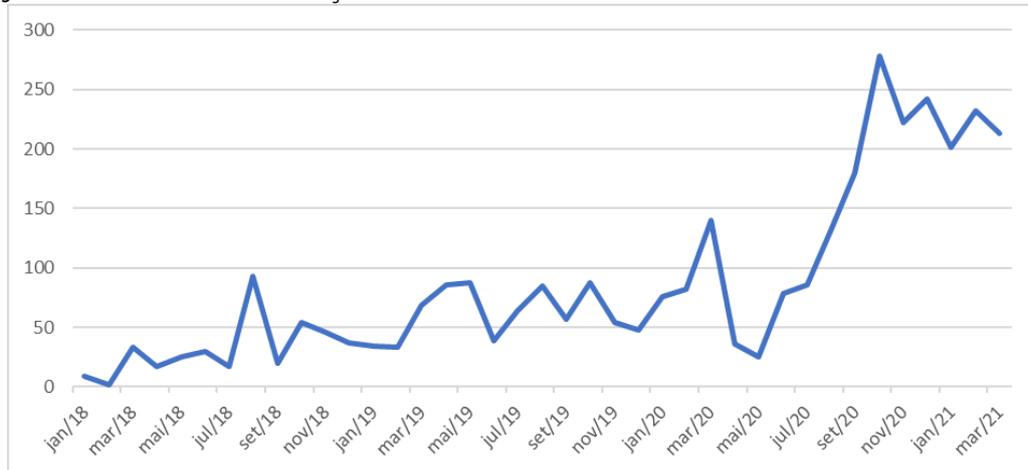


Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED.

Nesse mesmo sentido, o gráfico consolidado pelo período de janeiro de 2018 a março de 2021:

Figura 17

Trabalhadores com mais de uma admissão em contrato intermitente período de janeiro de 2018 a março de 2021



Nota: Em novembro de 2017, não foram disponibilizados dados sobre trabalhadores com mais de uma admissão.

Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED

5. INTERPRETAÇÃO COMPARATIVA DOS DADOS

A fim de evitar muitas distorções, considerando-se que desde 2019 a base de dados do CAGED vem se alterando, parece mais fidedigno estabelecer a comparação entre o período da pandemia (março de 2020 a março de 2021) ao período imediatamente anterior (fevereiro de 2019 a fevereiro de 2020). Por outro lado, a comparação entre dados anteriores a janeiro de 2019 com dados posteriores parece menos distorcida se comparados, apenas, aos dados do trabalho intermitente. Por isso, em relação a esse, o estudo abrange todo o período de sua existência legal no Brasil, isto é, desde novembro de 2017.

TRABALHO FORMAL EM GERAL: COMPARAÇÃO ENTRE OS PERÍODOS DE FEVEREIRO DE 2019 A FEVEREIRO DE 2020 E DE MARÇO DE 2020 A MARÇO DE 2021 (PANDEMIA)

Durante a pandemia, até março de 2021, houve, no mercado formal de trabalho, 24.268.279 admissões e 24.496.110 demissões, o que indica a perda de postos de trabalho (saldo negativo de 227.831). No período imediatamente anterior,

isto é, de fevereiro de 2019 a fevereiro de 2020, houve 17.173.200 admissões e 16.392.200, revelando um saldo positivo de 781.000. Houve, portanto, um crescimento no número de admissões e demissões, à proporção de 1,41⁹ e 1,49¹⁰. Proporcionalmente, o número de demissões cresceu mais do que o de admissões.

Portanto, seja em números absolutos, seja proporcionalmente em relação ao período imediatamente anterior, a pandemia resultou na diminuição significativa do saldo entre contratações e demissões, em relação ao período imediatamente anterior, o que é compatível com as notícias que indicam elevação do número de desempregados, aferidas com base na PNAD contínua (AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 2021). Isso sugere que houve perda de postos de trabalho.

Contudo, o estoque formal de emprego, segundo os dados do CAGED, aumentou. Se, em fevereiro de 2019, registravam-se aproximadamente 38.622.000 postos de emprego formal, em fevereiro de 2020 registravam-se 39.087.140 e, em fevereiro de 2021, incrivelmente, 40.022.748. Se houve mais demissões do que admissões no período de fevereiro de 2020 a fevereiro de 2021, o aumento de quase um milhão de postos de emprego (935.608) parece não refletir a realidade. Nesse sentido, cumpre lembrar que desde 2019 a base de dados do CAGED vem sendo inflada com informações o e-social, do RAIS e do empregador web. No mesmo sentido, essa conclusão está de acordo com o anúncio de que o número de postos de emprego supostamente criados em 2020 foi, em verdade, 46,82% inferior ao anunciado em janeiro de 2021 (R7, 2021).

Deixa-se de proceder à análise do saldo de contratações no emprego formal em relação ao período de novembro de 2017 a janeiro de 2019, considerando-se a alteração na base de dados e a inexistência de relação desse período com a pandemia.

TRABALHO INTERMITENTE: COMPARAÇÃO ENTRE OS PERÍODOS DE FEVEREIRO DE 2019 A FEVEREIRO DE 2020 E DE MARÇO DE 2020 A MARÇO DE 2021 (PANDEMIA)

⁹ Isso significa que a razão entre o número de admissões do período pandêmico em relação ao período imediatamente anterior foi de 1,41.

¹⁰ Isso significa que a razão entre o número de demissões do período pandêmico em relação ao período imediatamente anterior foi de 1,49.

No que diz respeito ao contrato de trabalho intermitente, isoladamente considerado, em números absolutos, o período de março de 2020 a março de 2021 contou com 199.453 admissões e 121.965 demissões, ao passo que o período de fevereiro de 2019 a fevereiro de 2020, isto é, no ano imediatamente anterior, houve 165.462 admissões e 77.032 demissões.

Nesse caso, houve aumento do número de admissões à proporção de 1,20, ao passo que o número de demissões cresceu à proporção de 1,58. A diferença entre a proporção de aumento no número de admissões em comparação com o de demissões permite concluir que, com a pandemia, houve uma desaceleração do crescimento do contrato de trabalho intermitente, o que não significa que essa modalidade tem sido mais preterida em relação a outros vínculos de emprego formal. As demissões podem ter crescido mais do que as admissões; contudo, isso reflete, apenas, a situação de desemprego em massa promovida pela pandemia, que atingiu até mesmo os postos de trabalho intermitente.

Isso também se observa na comparação entre saldos. No período de março de 2020 a março de 2021, houve um saldo total de 77.448 contratações intermitentes, com a média de 5.961. No período de 13 meses imediatamente anterior, houve saldo total de 88.484 contratações intermitente e média de 6.806 por mês.

Em contrapartida, há dados que permitem concluir que mais empregados têm firmado contratos de trabalho intermitente. No período da pandemia, a média de trabalhadores com mais de uma admissão intermitente foi de 159, isto é, mais do que dobrou. A soma dos números mês a mês leva ao total 2.066 trabalhadores com mais de uma admissão. Esse mesmo número, em relação ao período de fevereiro de 2019 a fevereiro de 2020, foi de, em média, 67 (soma de 869).

Isso sugere que os empregadores não diminuíram as contratações intermitentes em razão da pandemia; na verdade, firmaram mais contratos intermitentes do que no período imediatamente anterior.

Por outro lado, a relação entre a média de estabelecimentos que firmaram contratos intermitentes diminuiu. Se, no período de fevereiro de 2019 a fevereiro de 2020, essa média foi de 3.856 por mês, no período de pandemia a média foi de 3.588 por mês. Isso, porém, não descarta a conclusão de que a opção pela contratação intermitente cresceu. Indica, somente, que uma menor quantidade de empregadores pode optar por realizar contratações intermitentes no período da

pandemia em relação ao mesmo período de meses imediatamente anterior. Esses empregadores, porém, têm estabelecido mais contratos de trabalho intermitente.

TRABALHO INTERMITENTE: COMPARAÇÃO ENTRE OS PERÍODOS DE MARÇO DE 2020 A MARÇO DE 2021 (PANDEMIA) E O PERÍODO DE NOVEMBRO DE 2017 A FEVEREIRO DE 2020

Nesse caso, a comparação peca bastante em razão da mudança na base de dados do CAGED, assim como em relação ao íterim abrangido. Isso porque, além do alargamento da base de dados, passa-se a comparar um período de 13 meses com o período de 28 meses imediatamente anterior.

Passa-se a fazê-lo, porém, apenas em relação aos dados do contrato de trabalho intermitente, já que a maior abrangência do CAGED em relação aos vínculos de emprego formal tende a repercutir pouco na análise dos dados isolados referentes ao contrato de trabalho intermitente, que independe das contratações de avulsos, temporários e outras modalidades.

No período da pandemia, de março de 2020 até março de 2021, o trabalho intermitente apresentou saldo de 77.488, isto é, uma média positiva de 5.961 contratações mês a mês. No período de novembro de 2017 a fevereiro de 2020, o saldo foi de 145.598 e uma média de 5.200 contratações mês a mês.

Houve, portanto, em média, um saldo de contratações intermitentes, mês a mês, superior no período da pandemia do que em relação a todo o período anterior, de novembro de 2017 a fevereiro de 2020. Isso reforça o entendimento de que houve expansão na utilização do contrato de trabalho intermitente com a pandemia.

Nesse mesmo sentido, a comparação entre estabelecimentos. Se, em média, 2.635 estabelecimentos firmaram contratos de trabalho intermitente antes da pandemia (de novembro de 2017 a fevereiro de 2020), no período pandêmico a média de estabelecimentos subiu para 3.588. É dizer. Mais estabelecimentos se valeram da contratação intermitente no período da pandemia.

Isso também se verifica no número de trabalhadores com mais de uma admissão em contrato intermitente. Se, no período de novembro de 2017 a fevereiro de 2020, a média mês a mês era de 49 (soma total de 1.286), no período da pandemia, de março de 2020 a março de 2021, essa média passou para 159.

TRABALHO INTERMITENTE VS. TRABALHO FORMAL

Essa relação é feita apenas no período posterior a 2019, o qual, apesar da distorção de dados, é menos prejudicial à análise e permite interpretar se, com base nos dados, a opção pela precarização do emprego formal aumentou durante a pandemia.

Observa-se que, ao passo que o trabalho formal em geral apresentou mais demissões do que admissões, o trabalho intermitente apresentou mais admissões do que demissões. Nesse sentido, a comparação entre os saldos. O saldo entre admitidos e demitidos no mercado formal foi negativo em números absolutos em 227.831 contratações de março de 2020 a março de 2021, o que reflete em um saldo médio, mês a mês, de -17.525 contratações.

No mesmo período, o saldo do trabalho intermitente foi positivo em 77.488, com uma média de 5.961 mês a mês. O trabalho intermitente, em relação ao mercado formal, expandiu-se na pandemia.

Essa conclusão se reforça se analisado o gráfico sobre trabalhadores com mais de uma admissão. A média de pessoas com mais de uma admissão intermitente no período de fevereiro de 2019 a fevereiro de 2020 era de 75. A soma do período permitia concluir pela existência de 976 trabalhadores com mais de uma admissão¹¹. De março de 2020 a março de 2021, uma média de 159 trabalhadores contaram com mais de uma admissão intermitente.

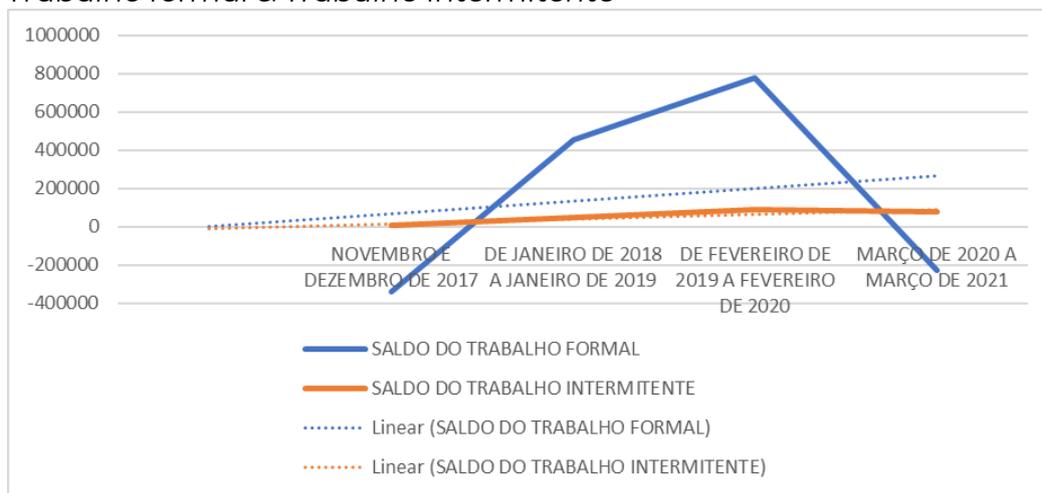
Fica prejudicada, porém, uma análise coerente da relação percentual entre trabalho intermitente e trabalho formal, mês a mês, considerando-se que a base de dados do trabalho formal, com a nova metodologia do CAGED, desde 2019, cresceu, ao passo que os dados do trabalho intermitente seguem sendo declarados basicamente da mesma forma, independentemente dos vínculos temporários, avulsos e outros. Ademais, o trabalho intermitente apresentou, nos meses de novembro e dezembro de 2017, saldo positivo de 5.641 contratações, ao passo que o mercado de trabalho formal, no mesmo período, apresentou saldo negativo de -340.831 contratações, impossibilitando uma comparação por saldo.

Arrisca-se, por fim, uma análise relacional entre trabalho intermitente e trabalho formal, já que todos os dados envolvidos são posteriores a janeiro de 2019,

¹¹ A média, nesse caso, é preferível para fins de comparação, porque muitos trabalhadores que têm mais de um vínculo podem figurar diversas vezes, em diferentes meses, nessa qualidade.

quando se iniciou a ampliação da base de dados do emprego formal. Nesse caso, verifica-se a impossibilidade de se estabelecer uma relação percentual, já que o saldo de contratações intermitentes foi positivo (77.488) durante a pandemia e o saldo do emprego formal foi negativo (-227.831).

Figura 18
Trabalho formal & Trabalho intermitente



Fonte: gráfico elaborado pelas autoras com base em dados do CAGED

Por outro lado, no período de fevereiro de 2019 a fevereiro de 2020, o trabalho intermitente já representava aproximadamente 11,33% do saldo do emprego formal. Apenas para ilustração, essa mesma relação no período de novembro de 2017 a janeiro de 2019 foi de 11,30%. Ou seja, apesar do evidente alargamento da base de dados do CAGED desde 2019, que se observa no confronto entre o estoque formal de empregos e o saldo de contratações do emprego formal, o contrato de trabalho intermitente cresce como opção do empregador no âmbito da contratação formal.

6. CONCLUSÕES

É possível observar problemas na comparação de dados do CAGED em alguns casos. O atual governo não só adotou metodologia diversa ao longo do tempo, aglutinando diversas bases de dados, como também fez transparecer que os dados do mercado formal em geral (saldo), se confrontados com o estoque formal de empregos, são incompatíveis.

Analisando-se o interregno de março de 2020 a março de 2021, verifica-se que os dados do estoque formal de emprego não refletiram o desemprego em

massa promovido pela pandemia, conforme indicadores da PNAD COVID19 que concluíram por um índice de 14,4% de taxa de desocupação em setembro de 2020, um aumento de 33,1% em relação a maio do mesmo ano (IBGE, 2020). Isso poderia indicar otimismo, mas, na verdade, demonstra a inconsistência das bases de dados utilizadas, notadamente a partir de 2019. Nesse sentido, os dados do emprego formal (admissões, demissões e saldos) revelam que, no período da pandemia acima declinado, houve maior número de demissões do que de admissões, o que contradiz o suposto aumento do estoque formal de emprego.

Embora isso desacredibilize, em certa medida, a interpretação dos dados do CAGED, os números do contrato de trabalho intermitente, confrontados, tendem a refletir maior compatibilidade, já que independem do alargamento da base de dados do CAGED.

O contrato de trabalho intermitente, por sua vez, é uma modalidade precária de vínculo formal de emprego que tende, por si só, a inflar os números do mercado formal. A análise dos dados divulgados desde novembro de 2017 permite verificar se o seu uso tem crescido ou não ao longo do tempo. Além disso, permite verificar se, em tempos de pandemia, o empregador optou mais pelo estabelecimento desse tipo precário de vínculo do que em momento anterior.

Especificamente em relação ao contrato de trabalho intermitente, em números absolutos, foram realizadas mais admissões em contratos de trabalho intermitentes no período da pandemia, se comparados com o período imediatamente anterior (fevereiro de 2019 a fevereiro de 2020). Contudo, a análise isolada dos dados do trabalho intermitente permite concluir que houve uma desaceleração no crescimento dessa modalidade de contratação: de 88.484 contratações e média de 6.806 por mês naquele período e de 77.488 contratações intermitentes, com a média de 5.961, no período da pandemia.

Por outro lado, o aumento da média do saldo de contratações intermitentes, mês a mês, comparando-se todo o período de existência do contrato de trabalho intermitente anterior à pandemia (de novembro de 2017 a fevereiro de 2020) com o período pandêmico¹², permite concluir que, apesar da desaceleração, essa modalidade segue em crescimento: antes de março de 2020, havia um saldo médio de 5.200 contratações; após março de 2020, esse saldo médio passou a ser de 5.961.

¹² Por razões lógicas, considerando-se que a quantidade de meses em ambos os períodos diverge, não é possível relacionar o número absoluto do saldo de contratações.

Reforçam essa conclusão os números de trabalhadores com mais de uma admissão e de estabelecimentos contratantes.

A média de estabelecimentos contratantes cresceu de 2.635 para 3.588, se comparados os períodos de novembro de 2017 a fevereiro de 2020 e de março de 2020 a março de 2021 (pandemia). Além disso, o número de trabalhadores que firmaram mais de um contrato de trabalho intermitente era, em média, de 49, ao passo que, no período posterior ao início da pandemia, passou para 159.

Cumpram ressaltar que a tendência, analisados os dados ano a ano de 2017, 2018 e 2019 já era de crescimento na contratação intermitente (Autor, 2020). Em novembro e dezembro de 2017, o trabalho intermitente representou 0,2% do total de admissões e apenas 0,013% das demissões. Em 2018, o saldo de contratações intermitentes representou 11,42% do saldo em geral de contratações formais; em 2019, 14,52%. Em 2020, assim como em 2017, não é possível estabelecer uma relação percentual, por conta do saldo negativo do emprego formal. Contudo, o trabalho intermitente representou 0,77 % do total de admissões e 0,42% do total de demissões.

Se comparados, porém, os saldos do trabalho intermitente e do trabalho formal no período posterior ao início da pandemia, tem-se que, ao passo que o emprego formal apresentou saldo negativo (mais demissões do que admissões), o contrato de trabalho intermitente apresentou saldo positivo (mais admissões do que demissões).

Revela-se, portanto, que o impacto da pandemia na contratação intermitente pode ter apenas desacelerado o crescimento dessa modalidade de vínculo de emprego no mercado formal de trabalho. Desde o início da pandemia, porém, a opção do empregador pelo estabelecimento de vínculos de emprego intermitente em detrimento de outras modalidades de contratação formal segue em crescimento, agravando a precarização das relações de trabalho já mais fragilizadas em razão da pandemia. Nesse sentido, não só o crescimento do saldo de empregos na modalidade intermitente (77.488; média de 5.961 por mês) confrontado com o saldo negativo de empregos do mercado formal (-227.831; média de -17.525 por mês), como também o aumento do número de trabalhadores com mais de uma admissão (159).

A precarização das condições de trabalho não só se acentuou em razão da informalidade promovida pela pandemia, mas também em função da tendência de crescimento na adoção de vínculos formais precários – como o contrato de

trabalho intermitente – que apenas foi desacelerada pela pandemia e que representa uma parcela cada vez maior do mercado de emprego formal. A formalidade precária do contrato intermitente esvazia o próprio significado de formalidade e seu potencial de disseminação autorizado pela lei corrói por dentro o sistema laboral protetor.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. (2021, 10 de março) Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020> Acesso em 05.06.2021.
- ALVES, Amauri Cesar. (2019) Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/150638> Acesso em 12.10.2020.
- ANTUNES, RICARDO. (2000). Capítulo II. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: *La Ciudadania Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo*. Disponível em <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/qt/20101010021549/3antunes.pdf> Acesso em 21.7.2021.
- ANTUNES, RICARDO. (2018) O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BORGES, Camilla de Oliveira (2019). Aplicabilidade e impacto do trabalho intermitente no Brasil. *Apresentação oral no V Encontro da Rede Nacional de Pesquisa e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social*, realizado em setembro de 2019.
- BORGES, Camilla de Oliveira (2020). Os dados do trabalho intermitente no Brasil. *Seminário produzido no âmbito do Núcleo de Pesquisa e Extensão Trabalho Além do Direito do Trabalho – NTADT (USP) em 2020*.
- CAVALCANTE, Ana Carolina Ávila. (2020) O contrato de trabalho intermitente no Brasil: uma análise crítica a partir da constituição e do direito comparado. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/85833/o-contrato-de-trabalho-intermitente-no-brasil-uma-analise-critica-a-partir-da-constituicao-e-do-direito-comparado/3> Acesso em 12.10.2020.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. (2019) Trabalho intermitente – trabalho zero hora

trabalho fixo descontínuo. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123410/2019_colnago_lorena_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 10.10.2020.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. (1943). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em 29.5.2021.

DRUCK, Graça. (2011) Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. *Caderno CRH [online]*. V. 24, n. spe1, pp. 37-57. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>>. Acesso em 4.11.2021.

FERNANDES, João Renda Leal. (2021) *O mito dos EUA: um país sem direitos trabalhistas?* Salvador: Juspodivm, 2021.

G1. (2021, 28 de abril) Série histórica do emprego formal não pode ser comparada com novo

CAGED, dizem analistas. Disponível em <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/04/28/serie-historica-do-emprego-formal-nao-pode-ser-comparada-com-novo-caged-dizem-analistas.ghtml> Acesso em 1.5.2021.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; G. Wanderley; D. G. Cavalcante. 2021. *A vida com direitos: um olhar sobre o direito do trabalho inclusivo e o trabalho decente para os catadores de resíduos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris.

GOVERNO FEDERAL. Ministério da Cidadania. Auxílio emergencial 2020. Disponível em

<https://www.gov.br/cidadania/pt-br/servicos/auxilio-emergencial/auxilio-emergencial-2020> Acesso em 5.6.2021.

GUGEL, Maria Aparecida (2017). O contrato de trabalho intermitente é incompatível com a

reserva de cargos para pessoas com deficiência em empresas com cem ou mais empregados. Disponível em http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2014/09/trabalhoIntermitente_reservaCargosPessoaComDeficiencia_MGugel_2017-1.pdf Acesso em 02.05.2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). O IBGE apoiando o combate à

COVID 19. Disponível em <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/> Acesso em 20.7.2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020) Nota técnica: diferenças metodológicas entre o cadastro geral de empregados e desempregados (CAGED) e a pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNAD contínua). Disponível em

https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Nota_Tecnica/Nota_tecnica_diferencas_metodologicas_entre_o_CAGED_e_a_PNAD_continua.pdf. Acesso em 29.5.2021.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. (2017) Disponível em <http://vidaarteedireitonoticias.blogspot.com/2017/12/trabalho-intermitente-no-direito.html> Acesso em 12.10.2020.

MANTOUVALOU, Virginia, Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labour. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2012, Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2115016>. Acesso em 27/05/2021.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Secretaria de Trabalho. (2020, 27 de maio) *Nota técnica*. Substituição da captação dos dados do CAGED pelo eSocial. Disponível em http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Nota%20t%C3%A9cnica%20substitui%C3%A7%C3%A3o%20CAGED_26_05.pdf Acesso em 27.5.2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. *Manual da Reforma Trabalhista. Pontos e Contrapontos*. (2017) São Paulo: Editora Sensus, 2017, 1ª edição.

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. (2013) Manual do CAGED. Disponível em https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/02/Manual_CAGED_2015.pdf Acesso em 29.5.2021.

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. PDET – Programa de disseminação das estatísticas do trabalho. (2016, 19 de maio.) O que é o CAGED? Disponível em <http://pdet.mte.gov.br/o-que-e-caged>. Acesso em 29.5.2021.

MTE - IBGE. (2004, 25 de outubro) Nota técnica: CAGED e PME – Diferenças Metodológicas e Possibilidades de Comparação. Disponível em https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Notas_Tecnicas/notamte.pdf Acesso em 29.5.2021.

R7 (2021, 3 de novembro). Após revisão, número de empregos criados em 2020 cai pela metade. Disponível em <https://noticias.r7.com/economia/apos-revisao-numero-de-empregos-criados-em-2020-cai-pela-metade-03112021> Acesso em 3.11.2021.

UNASUS (2020, 11 de março). Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus. Disponível em <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus#:~:text=Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20de%20Sa%C3%BAde%20declara%20pandemia%20do%20novo%20Coronav%C3%ADru>

S.-
[Mudan%C3%A7a%20de%20classifica%C3%A7%C3%A3o&text=Tedros%20Adhanom%2C%20diretor%20geral%20da,Sars%2DCov%2D2\). Acesso em 29.5.2021.](#)

Ana Virgínia Moreira Gomes: professora do Programa de Pós-Graduação em Direito e do Curso de Direito da Universidade de Fortaleza. Possui graduação em Direito pela Universidade Federal do Ceará (1994), LL.M na Faculdade de Direito da University of Toronto (2009), Doutorado em Direito pela Universidade de São Paulo (2000) e realizou estágio pós-doutoral na School of Industrial and Labor Relations da Cornell University (2007). Ela é coautora do livro “Catadores de resíduos e população em situação de rua: (in)visibilidade e cidadania nas ruas de Fortaleza” (2019). Coordena o Núcleo de Estudos em Direito do Trabalho e Seguridade Social - NEDTS na Universidade de Fortaleza.

Camilla de Oliveira Borges: analista judiciário no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Possui graduação em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e especialização em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP). É mestranda em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR).

Data de submissão: 30/07/2021.

Data de aprovação: 06/12/2021.