



# Informe de Previdência Social

**09/2022**

Vol. 34 – Nº 09

**Artigo**

*TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL:  
CARACTERIZAÇÃO DOS VÍNCULOS E  
IMPLICAÇÕES PARA O MERCADO DE  
TRABALHO E A PREVIDÊNCIA SOCIAL*

**Nota Técnica**

*Resultado do RGPS: Agosto/2022*

## **MINISTRO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA**

José Carlos Oliveira

## **SECRETÁRIO EXECUTIVO**

Lúcio Rodrigues Capelletto

## **SECRETÁRIO DE PREVIDÊNCIA**

André Rodrigues Veras

## **SUBSECRETÁRIO DE REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Rogério Nagamine Costanzi

## **COORDENADOR-GERAL DE ESTUDOS PREVIDENCIÁRIOS**

Eduardo da Silva Pereira

## **CORPO TÉCNICO**

Andrea Velasco Rufato

Eduardo da Silva Pereira

Nilton Antônio dos Santos

Filipe Leite Peixoto

## **ELABORAÇÃO**

Nilton Antônio dos Santos

## **REVISÃO**

Eduardo da Silva Pereira

O Informe de Previdência Social é uma publicação mensal do Ministério do Trabalho e Previdência - MTP, de responsabilidade da Subsecretaria de Regime Geral de Previdência Social e elaborada pela Coordenação-Geral de Estudos Previdenciários.

Também disponível na internet, no endereço: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia>  
É permitida a reprodução total ou parcial do conteúdo desta publicação desde que citada a fonte.

ISSN da versão impressa 2318-5759

Correspondência

Ministério do Trabalho e Previdência - MTP • Subsecretaria de Regime Geral de Previdência Social

Esplanada dos Ministérios Bloco F, 7º andar, Sala 750 • 70059-900 – Brasília-DF

Tel. (061) 2021-5011.

E-mail: [cgepmmps@economia.gov.br](mailto:cgepmmps@economia.gov.br)

# SUMÁRIO

<b>TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: CARACTERIZAÇÃO DOS VÍNCULOS E IMPLICAÇÕES PARA O MERCADO DE TRABALHO E A PREVIDÊNCIA SOCIAL .....</b>	<b>4</b>
1. INTRODUÇÃO .....	5
2. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO CONTEXTO DA ECONOMIA E DO MERCADO DE TRABALHO NOS DOIS PRIMEIROS ANOS DE SUA VIGÊNCIA NO BRASIL.....	6
3. PRINCIPAIS PROCEDIMENTOS NO TRATAMENTO DOS DADOS.....	8
4. CARACTERIZAÇÃO DA EXPERIÊNCIA BRASILEIRA NOS DOIS PRIMEIROS ANOS DE VIGÊNCIA DO CONTRATO INTERMITENTE.....	9
4.1. Duração dos contratos.....	9
4.2. Período de atividade.....	12
4.3. Número de contratos por trabalhador .....	15
4.4. Densidade de contribuições à previdência social .....	20
4.5. Rendimentos .....	22
4.6. Perfil por sexo, idade e escolaridade .....	24
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
<b>RECEITAS E DESPESAS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL AGOSTO / 2022 .....</b>	<b>31</b>
1. Resultado Agregado do Regime Geral de Previdência Social .....	31
2. Resultados por Clientela Urbana e Rural.....	32
3. Receitas Correntes .....	35
4. Receitas de Medidas de Recuperação De Créditos.....	37
5. Benefícios Emitidos e Concedidos .....	39
ANEXO I.....	44
ANEXO II.....	46

# ARTIGO

**Trabalho Intermitente no  
Brasil: Caracterização dos  
Vínculos e Implicações  
para o Mercado de  
Trabalho e a Previdência  
Social**

*Magalhães et al*

# TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: CARACTERIZAÇÃO DOS VÍNCULOS E IMPLICAÇÕES PARA O MERCADO DE TRABALHO E A PREVIDÊNCIA SOCIAL <sup>1</sup>

Mário Magalhães<sup>2</sup>  
Daniel Gama e Colombo<sup>3</sup>

## 1. INTRODUÇÃO

A modalidade de contrato intermitente foi criada no direito trabalhista brasileiro por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com vigência a partir de 13 de novembro do mesmo ano. A lei, denominada Reforma Trabalhista, introduziu e alterou diversos dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O contrato intermitente foi instituído por meio da alteração do art. 443 e da inserção do art. 452-A, no qual se estabeleceu as normas básicas para a sua utilização.

O § 3º do art. 443 da CLT define a modalidade como “...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”.

Chama a atenção o grau de abrangência conferido ao uso da modalidade, dada a amplitude de sua aplicação no mercado de trabalho, cujo contrato pode ser firmado “independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”. Por seu turno, o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo e o instrumento contratual deve ser celebrado por escrito. Ao fim de cada período de prestação de serviço, deverá ser realizado o pagamento imediato da remuneração, a qual, além do valor relativo às horas trabalhadas, deve englobar:

as frações correspondentes às férias proporcionais e respectivo acréscimo de um terço; o décimo terceiro salário proporcional; o repouso semanal remunerado e os adicionais legais, tais como adicional de horas extraordinárias, adicional noturno e vale transporte, entre outros. Além dessas obrigações, o trabalhador intermitente possui direito ao seguro-desemprego, se cumpridos todos os requisitos exigidos do trabalhador em contrato contínuo, como dispensa sem justa causa e tempo de contribuição. Os recolhimentos da contribuição previdenciária e do depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) devem ser feitos pelo empregador com base nos valores pagos no período mensal, sendo obrigatório fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações. Desse modo, o escopo legal dado ao contrato intermitente no Brasil contempla o acesso a todos os direitos e benefícios trabalhistas, de forma proporcional à remuneração recebida.

Comparando-se com as regulamentações de outros países, verifica-se que, de modo geral, as normas do contrato de trabalho intermitente no Brasil adotam dispositivos da intermitência italiana e portuguesa, notadamente a exigência de ser firmado por escrito, o limite de remuneração mínima referenciado ao salário-mínimo vigente e o acesso a direitos sociais proporcionais à remuneração. Em relação ao contrato zero-hora britânico, embora este restrinja as garantias sociais apenas a férias e salário-mínimo, há dois importantes pontos em comum com

<sup>1</sup> As ideias e opiniões expressas nesse artigo são de inteira responsabilidade de seus autores e não refletem, necessariamente, a posição de quaisquer instituições às quais estejam vinculados.

<sup>2</sup> Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Especialista em Sociologia pela Universidade de Brasília – UnB, Departamento de Sociologia, Mestre em Política Social pela Universidade de Brasília – UnB, Departamento de Serviço Social. Atualmente em exercício na Subsecretaria do Regime Geral de Previdência Social da SPREV/MTP.

<sup>3</sup> Professor Doutor da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Federal de Goiás. Doutor em Economia e Mestre em Direito Econômico pela Universidade de São Paulo.

a regulamentação brasileira: a sua aplicação irrestrita a toda e qualquer atividade econômica ou ocupação e a não obrigatoriedade de previsão de períodos de convocação, os quais podem, inclusive, não ocorrer durante toda a vigência do contrato. Tais aspectos tendem a favorecer a expansão da modalidade no mercado de trabalho e, não por acaso, o Reino Unido possui a maior participação de contratos intermitentes no total de vínculos formais entre os países europeus.

No caso brasileiro, também se verificou uma rápida expansão da modalidade nos dois primeiros anos de sua vigência, sinalizando um potencial de inserção semelhante ao caso britânico. Os dados indicam que a disseminação da modalidade no mercado de trabalho nos anos de 2018 e 2019 ocorreu com uma velocidade não desprezível. Embora a participação no estoque de empregos formais ainda seja pouco significativa, alcançando apenas 0,35% em 2019, se considerados os saldos anuais entre os vínculos registrados ao longo de todo o ano, a participação dos intermitentes foi de 14,1% no período de 2017 para 2018 e atingiu significativos 32,0%, no período de 2018 para 2019, indicando uma elevada participação na criação dos novos empregos gerados nesses dois anos (Relação Anual de Informações Sociais, MTE, anos de 2017 a 2019).

Por esses motivos, acredita-se que a experiência brasileira, apesar de bastante recente, já é merecedora de uma análise mais acurada. Esse artigo busca caracterizar a modalidade do contrato intermitente com base nas informações disponíveis em bases de dados

governamentais, com o intuito de analisar suas implicações para o mercado de trabalho brasileiro como um todo e, particularmente, para o acesso aos benefícios da previdência social. Para tanto, além desta introdução, o artigo dedica a primeira seção a uma breve retrospectiva do comportamento dos principais indicadores do mercado de trabalho e do desempenho da economia durante o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, abrangendo desde a sua entrada em vigor, em novembro de 2017, até dezembro de 2019. Nesta seção, pretende-se esclarecer possíveis questionamentos sobre o impacto dos vínculos intermitentes no desempenho do mercado de trabalho.

Na segunda seção, descreve-se os principais procedimentos metodológicos adotados no tratamento das bases de dados utilizadas, de modo a fornecer os esclarecimentos necessários para apresentar os resultados obtidos com o estudo na seção seguinte, dedicada à caracterização da experiência brasileira com o contrato intermitente. Para tanto, subdividiu-se essa abordagem em subseções, envolvendo os temas da duração dos contratos, número de contratos por trabalhador, períodos de atividade e inatividade, rendimentos obtidos, contribuições ao Regime Geral de Previdência Social e atributos pessoais de sexo, idade e escolaridade.

As considerações finais vão no sentido de comentar os principais resultados obtidos, a fim de destacar pontos positivos e negativos da experiência brasileira.

## **2. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO CONTEXTO DA ECONOMIA E DO MERCADO DE TRABALHO NOS DOIS PRIMEIROS ANOS DE SUA VIGÊNCIA NO BRASIL**

Os dois anos que se seguiram à implantação da Reforma Trabalhista, na qual foi criada a modalidade de contrato intermitente, não apresentaram alteração significativa no cenário de baixo crescimento da atividade econômica, acompanhado de lenta recuperação do emprego formal, tendências que já se manifestavam desde o início de 2017.

As taxas de crescimento do PIB situaram-se em apenas 1,8% em 2018 e 1,4% em 2019. Os reflexos desse

baixo crescimento no mercado de trabalho formal, considerando os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), resultou na geração de 349,5 mil postos de trabalho, em 2018 e de 923,1 mil, em 2019 (posições em 31/12 de cada ano). Somando-se esses resultados ao obtido em 2017, constata-se uma recuperação em torno de 1,5 milhões de empregos formais durante os três anos que se seguiram à crise econômica de 2015 e 2016, o que representou menos da metade dos postos de trabalho formais que foram eliminados durante estes dois anos. Em

consequência, o estoque de empregos ao final de 2019 ainda correspondia ao patamar existente ao final de 2012, sete anos antes.

Já pelos dados do IBGE, que abrange o mercado de trabalho como um todo, os resultados para os dois anos que se seguiram à criação do contrato de trabalho intermitente foram ainda menos confortáveis para o País. Pelos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, o contingente de ocupados com carteira assinada ainda sofreu uma redução de 0,9% em 2018, tendo apresentado resultado positivo somente em 2019, com crescimento de 2,2%. Ao longo desses dois anos, o emprego sem carteira assinada e o trabalho autônomo continuaram em elevação (7,2% e 6,3%, respectivamente), como efeito compensatório da lenta recuperação do emprego formal. A taxa de desocupação esteve em queda nesse período, porém em um ritmo lento, passando de 12,4%, no 4º trimestre de 2017, para 11,0% no mesmo período de 2019, 4,5 pontos percentuais acima da existente em igual período de 2014, o ano anterior à crise.

Em resumo, a lenta recuperação do mercado de trabalho, que marcou a conjuntura dos anos de 2018 e 2019, mostra que, durante esse período, o país ainda não havia encontrado o caminho da retomada do crescimento virtuoso, o que impediu compensar o elevado déficit de emprego que se formou ao longo da crise de 2015-2016.

Considerando os desígnios da Reforma Trabalhista — e especificamente do contrato intermitente da qual faz parte — é preciso reconhecer que, independentemente da controvérsia global sobre a real contribuição das estratégias de flexibilização das relações de trabalho nos processos de retomada do crescimento econômico, a experiência brasileira tende a corroborar a constatação, também observada em outros países, de que tal estratégia, por si só, não é condição suficiente para promover uma retomada vigorosa do emprego formal em condições de baixo crescimento econômico. Ante essa constatação, o que de fato se põe em discussão é a eficácia da flexibilização das normas trabalhistas para ampliar em alguma medida a capacidade de geração de novos postos de trabalho em conjunturas adversas e, por essa via, contribuir para a redução do nível de desocupação no mercado de trabalho.

Como salientado na introdução a esse artigo, constatou-se, pelos dados da RAIS, que a contribuição do contrato de trabalho intermitente para o crescimento dos

vínculos formais de trabalho durante os dois primeiros anos de sua vigência no Brasil não foi pequena. Apesar de possuir uma participação ainda inexpressiva no total de postos de trabalho formais (0,13% em 2018 e 0,35%, em 2019), sua contribuição para o saldo de empregos ao longo dos anos de 2018 e 2019 representou, respectivamente, 14,1% e 32,0% dos novos vínculos firmados no período, o que mostra um desempenho considerável, justamente em uma conjuntura de baixo crescimento econômico.

Porém, a natureza dos vínculos intermitentes não permite equiparar tais postos de trabalho aos contratos de trabalho contínuos, ditos regulares. De fato, a particularidade da intermitência na prestação dos serviços e, conseqüentemente, também da respectiva remuneração do trabalhador, coloca em tela de juízo a efetividade de tais vínculos para a redução do desemprego e a melhoria do bem-estar dos empregados. Por outro lado, pode-se indagar se tais postos de trabalho teriam sido criados pelas empresas caso não tivesse ocorrido flexibilização das regras do contrato de trabalho regular e, por seu turno, se os trabalhadores contratados na forma intermitente teriam encontrado outra fonte de renda para suprir as necessidades de seu sustento. Para responder a tais indagações, seria necessária a realização de estudos contrafactuais e, ainda assim, seus resultados poderiam ser questionáveis, em razão das dificuldades metodológicas inerentes a esse tipo de abordagem para o tema em questão. De outro modo, faz sentido identificar os fatores conjunturais que podem ter condicionado o desempenho da modalidade intermitente ao longo desse período, na perspectiva tanto das empresas quanto dos trabalhadores.

No que diz respeito às empresas, tendo em vista as características do contrato intermitente, a maior dificuldade conjuntural para manter ou ampliar suas atividades pode ter favorecido a adoção de contratos intermitentes, como oportunidade de redução de custos em atividades econômicas nas quais a flutuação da demanda é fator predominante. Por outro lado, as restrições da conjuntura, adversa à realização de novos investimentos, pode ter inibido a expansão dessa modalidade de contrato em setores expressivos como o da construção civil, por exemplo, cujo processo de produção caracteriza-se pela demanda intermitente de diversas ocupações típicas desse setor.

No que diz respeito aos trabalhadores, a elevada taxa de desemprego pode ter favorecido o interesse por vagas de trabalho na modalidade intermitente por parte de trabalhadores desocupados, dada a necessidade premente de renda, ainda que esse trabalhador, a princípio, tivesse preferência por um contrato de trabalho contínuo. Por outro lado, o contrato intermitente pode ter se mostrado atrativo para aqueles trabalhadores em condição de subutilização da sua força de trabalho por insuficiência de horas trabalhadas, parcela do mercado de trabalho que, segundo o IBGE, elevou-se em 45,3% (ou 2,1 milhões de pessoas), entre o 4º

trimestre de 2014, período imediatamente anterior à crise, e igual período de 2019.

Tendo em vista essas questões, o objetivo do presente estudo é o de contribuir para uma compreensão mais aprofundada da experiência brasileira com o contrato intermitente, por meio da recuperação de informações constantes das bases de dados disponíveis, considerando, outrossim, que o tema vem sendo objeto de debates acalorados, porém pouco fundamentados em informações devidamente qualificadas.

### 3. PRINCIPAIS PROCEDIMENTOS NO TRATAMENTO DOS DADOS

Partiu-se da base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), pelo fato de que esta fonte permite identificar os vínculos intermitentes, em razão de que, desde a sua criação, as empresas passaram a ser obrigadas a sinalizar o indicativo desse tipo de vínculo em suas declarações anuais. Realizou-se, então, primeiramente, a extração de uma base de micro dados da RAIS, envolvendo o universo dos vínculos intermitentes firmados nos anos de 2017 (quando foi criada a modalidade) a 2019 (último ano disponível no momento do estudo), pela qual se obteve todo o conjunto de informações relacionadas aos vínculos intermitentes informados pelas empresas. Posteriormente, agregou-se a esta base um outro conjunto de informações colhido do Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS, com o qual se pode relacionar informações dos contratos de trabalho intermitentes, identificados na RAIS, com o histórico contributivo desses mesmos trabalhadores, desde janeiro de 2010, a fim de se verificar possíveis impactos sobre sua densidade contributiva após exercerem vínculos de natureza intermitente.

Alguns tratamentos nesse conjunto de informações foram necessários para a boa análise dos dados. Na base da RAIS, foram excluídos os seguintes grupos de casos, que apresentaram alguma inconsistência ou repetição que pudessem prejudicar os resultados da análise: 4.071 casos em que havia repetição de CPF e CNPJ das partes contratantes, mas com datas de admissão distintas; 15.067 casos de vínculos ativos em 31/12 de um ano, mas que não constavam da base do ano seguinte; 891 casos de vínculos

com data anterior à vigência da Lei 13.467, que criou a modalidade intermitente.

Além dessas exclusões, foram feitos os seguintes tratamentos na base de micro dados da RAIS: 893 casos de repetição com mesmo CPF, CNPJ e data de admissão, para os quais foram considerados apenas os vínculos com data de desligamento mais recente, ou seja, os vínculos com maior tempo de duração; 54.505 casos que constam em mais de uma edição anual da RAIS, com mesmo CPF, CNPJ e data de admissão, para os quais foram consideradas as informações mais recentes; 66 casos de vínculos sinalizados na condição de ativos, para os quais, contraditoriamente, constavam datas de desligamento e, por esse motivo, passaram a ser considerados inativos. Ao final de tais procedimentos, foram considerados válidos para a análise um total de 252.001 vínculos intermitentes identificados no âmbito da RAIS, estando aptos para comparações anuais e demais cálculos de indicadores a serem aplicados no estudo.

Na junção das bases da RAIS/MTE e CNIS/DATAPREV, foram identificados um conjunto de casos de não correspondência, pelo fato de uma parcela de 4.968 NITs (Número de Identificação do Trabalhador), constante da base da RAIS, não ter sido encontrada na base do CNIS, tendo sido excluída das análises que envolveram ambas as bases. Além disso, os vínculos intermitentes identificados na RAIS foram objeto de batimento com a base do CNIS, pela correspondência entre NIT, CNPJ e data de admissão. Desse conjunto de tratamentos, resultou uma

base de dados com um total de 242.604 NITs (considerados como correspondente a número de indivíduos) os quais, ao longo de todo o período estudado (janeiro de 2010 a dezembro de 2019), firmaram um total de 3.189.949 vínculos.

Demais detalhes metodológicos, quando relevantes, serão informados no momento da apresentação de cada tema tratado na seção seguinte.

Desde já, deve ser feita a ressalva de que o levantamento de informações estatísticas sobre os contratos intermitentes no Brasil apresenta algumas dificuldades decorrentes da sua especificidade relacionada à existência de períodos de trabalho intercalados com períodos de inatividade. Para efeito de uma análise adequada desses vínculos, tal característica exigiria um registro mais

detalhado dos eventos de prestação de serviços em cada contrato, o que não vem sendo cumprido no âmbito dos cadastros administrativos governamentais. Com isso, não se dispõe de informações sobre o número de horas trabalhadas em cada período de atividade e, por conseguinte, dos períodos exatos de trabalho e de inatividade ocorridos em um mesmo contrato, característica que é inerente à modalidade. Nesse sentido, para se obter uma proxy do tempo de atividade ao longo dos contratos intermitentes, foram considerados os meses em que se identificou remuneração positiva no âmbito da RAIS e do CNIS. Com isso, pode-se obter algumas estimativas que envolvem essa questão, o que permitiu abordar aspectos importantes para a análise da experiência brasileira com o trabalho intermitente, ainda que de forma não de todo satisfatória.

## 4. CARACTERIZAÇÃO DA EXPERIÊNCIA BRASILEIRA NOS DOIS PRIMEIROS ANOS DE VIGÊNCIA DO CONTRATO INTERMITENTE

### 4.1. Duração dos contratos

Os dados da RAIS mostram que, considerando os 252 mil contratos intermitentes analisados, 97,2 mil (38,6%) foram encerrados até dezembro de 2019, e 154,7 mil (61,4%) permaneciam vigentes após essa data (**Tabela 1**). Ao final daquele ano, ainda eram vigentes 24,5% dos 6,6 mil contratos firmados em 2017, 42,0% dos 79,6 mil firmados em 2018 e 72,2% dos 165,7 mil que foram assinados no mesmo ano de 2019 (**Tabela 2**).

Os contratos encerrados tiveram uma duração média de 148,8 dias (aproximadamente 5 meses), enquanto os contratos ainda vigentes ao final de 2019 tinham duração média de 232,6 dias (ou 7,8 meses). Observe-se que, dos contratos ainda vigentes e assinados em 2017, os mais antigos, possuem uma duração média de 757,8 dias (ou 25,3 meses), e os de 2018, 500,3 dias (ou 16,7 meses) — **Tabelas 3 e 4**.

Uma primeira observação que pode ser feita sobre esses dados é a constatação de que os contratos intermitentes não se caracterizaram nem por uma duração muito curta, a exemplo dos contratos temporários de fim de ano, nem por uma duração muito longa, como seria possível ocorrer, considerando que, pelas regras atuais da

modalidade, não há obrigação de convocação por parte do empregador, podendo o vínculo permanecer vigente indefinidamente, sem que haja a prestação de serviço ou o respectivo custo na folha de pagamentos.

Embora a comparação entre duração dos vínculos regulares contínuos e vínculos intermitentes não seja ainda de todo adequada, dada a criação muito recente destes últimos, pode-se ter uma ideia da dinâmica de contratação e desligamento ao longo de um ano, para ambas as modalidades, utilizando-se os dados da RAIS, a partir da comparação do tempo de emprego ao longo de um ano para contratos firmados nesse mesmo ano. A **Tabela 5** mostra essa comparação, abrangendo contratos celetistas, urbanos e rurais, por tempo indeterminado, firmados nos anos de 2018 e 2019, contabilizando o tempo de emprego ao longo dos respectivos anos de admissão, para vínculos contínuos e intermitentes.

Os resultados mostram que 38,9% dos vínculos contínuos firmados em 2018 tiveram duração inferior a 3 meses ao longo desse ano, enquanto essa proporção para vínculos intermitentes foi de 47,8%, ou 8,9 pontos percentuais (pp) acima. Para a faixa entre 3 e 6 meses, as

proporções foram equivalentes (25,8% e 26,5%, respectivamente). Já para a faixa de 6 a 12 meses, a proporção de vínculos contínuos foi superior em 9,7 pp (35,3% e 25,6%, respectivamente). A diferença entre essas proporções no ano de 2019 foram menores, indicando uma possível tendência à convergência nos padrões de duração

entre ambos os tipos de vínculo: a proporção de vínculos intermitentes, na faixa mais baixa de até 3 meses, foi superior em apenas 6,3 pp e, na faixa mais alta de 6 a 12 meses, a proporção de vínculos contínuos foi superior em apenas 6,0 pp.

**TABELA 1: Número de vínculos intermitentes por ano de início e encerramento**

Ano de início	Ano de encerramento			Total de encerrados	Vigentes em 31/12/2019	Total
	2017	2018	2019			
2017	460	2.990	1.526	4.976	1.616	6.592
2018	-	20.490	25.766	46.256	33.431	79.687
2019	-	-	46.032	46.032	119.690	165.722
Total	460	23.480	73.324	97.264	154.737	252.001

Fonte: Microdados da RAIS, banco de dados ajustado.

Nota: foram excluídos vínculos duplicados, CPFs/CNPJs repetidos e vínculos ativos não reportados no ano seguinte.

**TABELA 2: Percentual de vínculos intermitentes por ano de início e encerramento (%)**

Ano de início	Ano de encerramento			Ainda vigente	Total
	2017	2018	2019		
2017	7,0%	45,4%	23,1%	24,5%	100,0%
2018	-	25,7%	32,3%	42,0%	100,0%
2019	-	-	27,8%	72,2%	100,0%
Total	0,2%	9,3%	29,1%	61,4%	100,0%

Fonte: Microdados da RAIS, banco de dados ajustado.

Nota: foram excluídos vínculos duplicados, CPFs/CNPJs repetidos e vínculos ativos não reportados no ano seguinte.

**TABELA 3: Duração média dos vínculos intermitentes encerrados**

Ano de início	Número de vínculos	Duração média	
		Em dias	Em meses
2017	4.976	285,5	9,5
2018	46.256	191,2	6,4
2019	46.032	91,5	3,0
Total	97.264	148,8	5,0

Fonte: Microdados da RAIS, banco de dados ajustado.

Nota: foram excluídos vínculos duplicados, CPFs/CNPJs repetidos e vínculos ativos não reportados no ano seguinte.

**TABELA 4: Duração média dos vínculos intermitentes vigentes em 31/12/2019**

Ano de início	Número de vínculos	Duração média	
		Em dias	Em meses
2017	1.616	757,8	25,3
2018	33.431	500,3	16,7
2019	119.690	150,8	5,0
Total	154.737	232,6	7,8

Fonte: Microdados da RAIS, banco de dados ajustado.

Nota: foram excluídos vínculos duplicados, CPFs/CNPJs repetidos e vínculos ativos não reportados no ano seguinte.

**TABELA 5: Número de vínculos contínuos e intermitentes\* por faixa de tempo de duração no ano de admissão – 2018/2019**

Faixa de tempo de emprego	Vínculo contínuo	Vínculo intermitente	Vínculo contínuo (%)	Vínculo intermitente (%)
<b>2018</b>				
Menos de 3 meses	6.271.892	37.896	38,9	47,8
3 a menos de 6 meses	4.153.931	21.024	25,8	26,5
6 a 12 meses	5.688.575	20.308	35,3	25,6
Total	16.114.398	79.228	100,0	100,0
<b>2019</b>				
Menos de 3 meses	5.315.126	69.397	36,3	42,6
3 a 6 meses	3.923.656	43.068	26,8	26,5
6 a 12 meses	5.402.357	50.318	36,9	30,9
Total	14.641.139	162.783	100,0	100,0

Fonte: BI RAIS, anos de 2018 e 2019, disponível em <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>

\* Abrange vínculos celetistas urbanos e rurais por tempo indeterminado.

Pode-se observar que, embora com uma concentração um pouco maior na faixa de tempo de emprego mais curta e menor na faixa mais longa, os padrões de tempo de duração dos contratos intermitentes ao longo de um ano não diferiram, de forma substancial, do verificado para os vínculos contínuos, sendo que ambos são por tempo indeterminado. Pelos dados da RAIS, considerando os dois anos de 2018 e 2019, as médias de duração dos contratos firmados nos respectivos anos foram relativamente próximas: 5,0 meses para contratos contínuos e 4,3 meses para contratos intermitentes (ou 150 dias para 129 dias, respectivamente, uma diferença de apenas 21 dias na duração média anual).

Nesse aspecto, observa-se que o fluxo de contratações e demissões de intermitentes, em sua experiência recente no Brasil, parece indicar uma dinâmica muito próxima da observada em relação aos empregos contínuos: na maioria dos casos, muito provavelmente, os empregadores mantiveram no quadro da empresa aqueles intermitentes que consideraram necessários e que apresentaram bom desempenho e formalizaram a demissão dos que não foram bem avaliados ou que não eram necessários, de acordo com as perspectivas da demanda do mercado para as diversas ocupações e atividades econômicas. Um dos motivos que pode ter favorecido essa semelhança é o fato de que a regulamentação da

modalidade no Brasil não impõe limites a sua utilização por tipo de setor ou tipo de ocupação, o que tende a lhe conferir uma dinâmica próxima à do mercado de trabalho como um todo.

Deve ser lembrado, entretanto, que o curto período da experiência com o contrato intermitente no Brasil ainda não permite uma comparação consistente sobre o grau de estabilidade no emprego, proporcionado por esses vínculos, em relação aos demais tipos de contrato, especialmente o de natureza contínua.

## 4.2. Período de atividade

Como antes observado, a identificação exata do período de atividade do trabalhador intermitente no Brasil apresenta algumas dificuldades relacionadas à inexistência de informações adequadas. Tais dificuldades derivam do fato de que o contrato intermitente não define a quantidade de horas trabalhadas no momento da sua assinatura, sendo que tal imprevisibilidade é inerente à natureza do contrato. Nesse caso, para um registro adequado das informações sobre essa modalidade, seria necessário que a empresa informasse, além dos dados contratuais, o número de convocações realizadas para cada trabalhador e as respectivas horas cumpridas em cada convocação. Porém, tanto o cadastro da RAIS quanto o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), conforme seus manuais de instrução, orientam as empresas a registrar, no campo relativo às horas, o valor invariável 1, visto que a modalidade não exige a fixação prévia de horas trabalhadas.

Em razão dessa dificuldade, buscou-se calcular uma proxy do tempo de atividade, a partir da contabilização dos meses com registros de remuneração positiva para o trabalhador intermitente. Com base nessa informação, foi possível calcular, para cada contrato, a proporção dos meses com remuneração positiva sobre o número total de meses de duração do contrato. Os resultados obtidos com esse procedimento, a partir do tratamento da base de micro dados da RAIS, envolvendo o período de novembro de 2017 a dezembro de 2019, são apresentados nas tabelas a seguir.

Para todos os contratos já encerrados (**Tabela 6**), a média do percentual de meses com remuneração foi de 48,8%. Nota-se que esse percentual apresenta uma tendência de queda à medida que aumenta o tempo de

Por outro lado, considerando a flexibilidade dos vínculos intermitentes, pela qual a empresa pode ou não convocar seus contratados conforme a flutuação da demanda de serviço, importa verificar qual a proporção dos períodos de trabalho em relação aos períodos de inatividade ao longo da duração dos contratos, tendo em vista avaliar a efetividade desses vínculos em termos de geração de renda ao trabalhador. Este aspecto é abordado no tópico seguinte.

vigência dos contratos. Até o intervalo de seis meses de vigência, o percentual médio de meses com atividade ficou ligeiramente acima de 50%, decaindo para 46,2% no intervalo de 7 a 12 meses de vigência e para 36,1% em contratos que tiveram duração superior a 12 meses.

Para todos os contratos ainda vigentes em dezembro de 2019 (**Tabela 7**), a média do percentual dos meses com remuneração foi de 50,9%, muito próxima da verificada para o conjunto de contratos encerrados. Pode-se também perceber a mesma tendência de queda do percentual de atividade à medida que aumenta a duração do contrato. Para os contratos vigentes por até um mês, o percentual de atividade chegou a 67,0%, significando que, de cada 10 intermitentes contratados nesse mês, aproximadamente 7 trabalhadores foram convocados e prestaram serviços nesse mesmo mês, sendo não convocados os três restantes. O percentual de meses com atividade decaiu para 41,8% nos contratos ainda vigentes e com duração de mais de 12 meses.

**TABELA 6: Número de vínculos e média do % de meses com remuneração para contratos encerrados- Período de nov/2017 a dez/2019**

Número de meses-calendário em que o contrato esteve em vigor	Número de vínculos	Média do % de meses com remuneração
1 mês	7.556	51,7%
De 2 a 3 meses	30.547	52,6%
De 4 a 6 meses	27.459	50,1%
De 7 a 12 meses	22.203	46,2%
Mais do que 12 meses	9.499	36,1%
Total	97.264	48,8%

Fonte: Microdados RAIS.

Nota: foram excluídos vínculos duplicados, CPFs/CNPJs repetidos e vínculos ativos não reportados no ano seguinte

**TABELA 7: Número de vínculos e média do % de meses com remuneração para contratos vigentes em 31.12.2019 - Período de nov/2017 a dez/2019.**

Número de meses-calendário em que o contrato esteve em vigor	Número de Vínculos	Média do % de meses com remuneração
1 mês	14.523	67,0%
De 2 a 3 meses	30.577	60,5%
De 4 a 6 meses	30.028	53,9%
De 7 a 12 meses	44.562	44,2%
Mais do que 12 meses	35.047	41,8%
Total	154.737	50,9%

Fonte: Microdados RAIS.

Nota: foram excluídos vínculos duplicados, CPFs/CNPJs repetidos e vínculos ativos não reportados no ano seguinte.

Para todo o universo dos vínculos intermitentes, somando os contratos encerrados e vigentes no período em análise (**Tabela 8**), a média percentual dos meses de atividade é de 50,1%. Isso significa que a cada mês, em média, de cada 10 intermitentes contratados, 5 são convocados e prestam serviços às empresas e outros 5 não realizam prestação de serviço.

Além disso, constatou-se que, para uma parcela dos vínculos intermitentes, não houve prestação de serviços durante toda a vigência do contrato (**Tabela 9**). No conjunto dos contratos já encerrados, essa parcela foi de 22,0%, cujos contratos tiveram uma duração média de 5,3 meses. Entre os contratos ainda vigentes em 31 de dezembro de 2019, em 19,9% deles não houve prestação de serviços

durante todo o contrato, os quais tiveram uma duração média de 6,6 meses, contados desde a sua assinatura. Na média dos dois conjuntos, o percentual de contratos sem nenhuma atividade situou-se em 20,7%, para uma média de duração contratual de 6,1 meses.

Note-se que esse grupo de vínculos intermitentes sem nenhuma prestação ao longo de todo o contrato é um subconjunto dos vínculos que não apresentaram atividade em um dado mês. Pela **Tabela 8** podemos deduzir que esses vínculos correspondiam, em média, ao percentual de 49,9% do total de 252,0 mil intermitentes considerados na base de micro dados da RAIS. Esse percentual é equivalente a 125,7 mil trabalhadores que, em média, não são convocados a cada mês. Como o total de contratos com

ausência de convocação durante toda a sua vigência soma 52,2 mil (**Tabela 9**), então os restantes 75,5 mil, referem-se àqueles que não foram convocados apenas em algum(ns) mês(es). Por essa constatação, pode-se deduzir que, entre os não convocados em cada mês, em média, 41,5% (52,2

mil) não foram e não serão convocados até o término do seu contrato e 58,4% (75,5 mil) já foram ou serão convocados pelo menos uma vez até o término do respectivo contrato.

**TABELA 8: Número de vínculos e média do % de meses com remuneração para todos os contratos - Período de nov/2017 a dez/2019 -**

Número de meses-calendário em que o contrato esteve em vigor	Número de Vínculos	Média do % de meses com remuneração
1 mês	22.079	61,8%
De 2 a 3 meses	61.124	56,6%
De 4 a 6 meses	57.487	52,1%
De 7 a 12 meses	66.765	44,9%
Mais do que 12 meses	44.546	40,5%
Total	252.001	50,1%

Fonte: Microdados RAIS.

Nota: foram excluídos vínculos duplicados, CPFs/CNPJs repetidos e vínculos ativos não reportados no ano seguinte.

**TABELA 9: Vínculos intermitentes com ausência de remuneração segundo a vigência do contrato**

Vigência do contrato	Número de Vínculos	Participação %	Duração Média (em meses)
Contratos encerrados	21.391	22,0	5,3
Contratos vigentes em 31.12.2019	30.819	19,9	6,6
Todos os contratos	52.210	20,7	6,1

Fonte: Micro dados RAIS

Nota: foram excluídos vínculos duplicados, CPFs/CNPJs repetidos e vínculos ativos não reportados no ano seguinte.

Algumas reflexões podem ser feitas sobre as razões que explicam a existência de uma parcela de trabalhadores intermitentes que a cada mês não realizou a prestação de serviços ao longo dos contratos firmados no período em estudo. Em princípio, pode-se pensar que, na maioria das vezes, o fato é motivado por uma decisão de não convocação por parte da empresa. Nesse caso, pode-se considerar algumas hipóteses explicativas dessa decisão. Primeiramente, a não convocação pode ter ocorrido pelo fato de que as expectativas da empresa sobre o volume da demanda para aquele mês não se cumpriram. Outra possibilidade é a de que a empresa tenha decidido manter um número de intermitentes em uma medida acima de suas necessidades, a fim de garantir o preenchimento das vagas

de convocação abertas em cada período. Tal procedimento para garantir a mão de obra desejada pode ser motivado pela recorrente negativa à convocação por parte de uma parcela de seus contratados. De outro modo, pode ser que algumas empresas estejam exercendo a prática de manter proposadamente um número de intermitentes acima das suas reais expectativas previstas para o período, a fim de contar com mão de obra imediatamente disponível, caso a demanda por seus produtos venha a superar a expectativa. Nesse último caso, ocorre o que em outros países também é objeto de questionamentos à regulamentação do vínculo intermitente, uma vez que o empregador pode se utilizar da não obrigatoriedade da convocação para criar expectativas

de oferta de trabalho de forma abusiva, dadas suas poucas chances de ser efetivada.

Por outro lado, embora com menor probabilidade de ocorrer num cenário de desemprego elevado, não se pode desconsiderar a possibilidade de o trabalhador ter recusado a convocação. Como se verá na seção seguinte, uma boa parte dos intermitentes mantém esse contrato de modo concomitante a outro compromisso de trabalho, seja de natureza contínua ou não, sendo possível que o primeiro se constitua em uma fonte de renda complementar. A existência de dois ou mais contratos simultâneos pode interferir na disponibilidade ou disposição do trabalhador em atender a uma convocação, uma vez que, pelas regras brasileiras, o trabalhador intermitente possui essa prerrogativa sem incorrer em insubordinação ou descumprimento contratual.

Sobre essa questão, identifica-se a necessidade de se refletir sobre o uso da flexibilidade que foi conferida ao contrato intermitente na forma de sua regulamentação no Brasil. De um lado, deve ser levado em conta que, até certa medida, a ausência de prestação por determinado período, seja por motivação do empregador ou do empregado, faz parte da natureza do contrato. Entretanto, a manutenção de contratos ao longo de seis meses, sem a ocorrência de nenhuma prestação de serviço, não parece fazer sentido para nenhuma das partes. Tais ocorrências chamam a atenção para o fato de que a regulamentação intermitente no Brasil carece de uma normatização complementar no sentido de emprestar maior efetividade ao instituto, de modo a oferecer ao trabalhador alguma garantia de prestação de

serviços na vigência do contrato. Isso pode ser feito sem prejudicar a flexibilidade quanto à convocação, que é inerente à modalidade, mas exigindo do empregador algum grau de compromisso em relação à expectativa de remuneração por parte do trabalhador. Uma alternativa para essa questão pode ser a obrigatoriedade de realizar certo número mínimo de convocações a cada período durante a vigência do contrato.

Tal medida, além de conferir ao instituto um grau mínimo de previsibilidade, a fim de se evitar a ausência total de efetividade do vínculo, seria também importante do ponto de vista do acesso a benefícios da previdência social. Pelas regras do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), para ter acesso à maioria de seus benefícios é exigida a carência de doze contribuições, sem que haja doze meses consecutivos com ausência de contribuição. Os dados sobre os vínculos intermitentes mostraram que, para os contratos com mais de doze meses de vigência, somando os já encerrados e os ainda vigentes, o percentual médio dos meses de contribuição foi de apenas 40,5% (**Tabela 8**). Tomando esse percentual como parâmetro, para que o intermitente completasse 12 contribuições seriam necessários, em média, 30 meses de vigência contratual (ou 2,5 anos), caso o indivíduo permanecesse com apenas um contrato intermitente ao longo desse período. Embora a experiência brasileira ainda seja relativamente recente, revela-se aí um alerta para que a modalidade não venha a ser considerada pouco efetiva para o acesso a benefícios previdenciários.

### 4.3. Número de contratos por trabalhador

O número de contratos de trabalho firmados pelos indivíduos que possuem contrato intermitente é um fator importante para avaliar em que medida — e de que forma — essa modalidade contribui para a composição da renda dos indivíduos que buscaram essa alternativa de emprego.

A partir do tratamento da base de micro dados da RAIS, foi possível verificar o número de contratos que cada indivíduo firmou durante o ano. As **Tabelas 10** e **11** apresentam — respectivamente, em termos absolutos e percentuais — o número de contratos firmados por cada indivíduo ao longo do ano, considerando apenas a espécie de contrato intermitente.

Constata-se que, entre os 254,1 mil indivíduos que firmaram esse tipo de contrato no período de novembro de 2017 a dezembro de 2019, 95,4% assinaram apenas um contrato intermitente por ano. Porém, em 2017 esse percentual chegou a 99,6% e decaiu para 97,1%, em 2018 e 95,0%, em 2019. Percebe-se, nessa evolução, uma leve tendência à redução do percentual de indivíduos com contrato intermitente único a cada ano. Em contrapartida, aumentou o número de indivíduos com dois ou com três contratos ao ano, os quais passaram de 0,3% em 2017 para 5,0% em 2019. Tal tendência, ainda que tímida, pode estar sinalizando um processo lento, porém paulatino, de maior

familiaridade do trabalhador e empregador brasileiros com essa modalidade de vínculo, pela qual o número de

contratos intermitentes por indivíduo pode vir a se ampliar de forma mais expressiva.

**TABELA 10: Número de Indivíduos com contratos intermitentes segundo o número de contratos, por ano \***

Número de contratos no ano	Ano			Todos os anos
	2019	2018	2017	
1	208.544	81.972	8.050	242.435
2	9.769	2.182	14	10.377
3	998	176	5	1.058
Mais de 3	213	69	11	261
Total	219.524	84.399	8.080	254.131

Fonte: Micro dados RAIS

\*A coluna relativa a "Todos os anos", considera a informação mais recente no caso do indivíduo que consta em mais de uma base anual da RAIS.

**TABELA 11: Percentual de indivíduos com contratos intermitentes segundo o número de contratos, por ano \***

Número de contratos no ano	Ano			Todos os anos
	2019	2018	2017	
1	95,0%	97,1%	99,6%	95,4%
2	4,5%	2,6%	0,2%	4,1%
3	0,5%	0,2%	0,1%	0,4%
Mais de 3	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Micro dados RAIS

\* A coluna relativa a "Todos os anos", considera a informação mais recente no caso do indivíduo que consta em mais de uma base anual da RAIS.

Em contrapartida, ao se verificar o número de contratos desses mesmos indivíduos, considerando agora todas a espécie de contrato (intermitente, contínuo, temporário, por prazo determinado etc.), constata-se uma mudança significativa neste perfil (ver **Tabelas 12 e 13**, respectivamente em termos absolutos e percentuais). Nesse conjunto, o percentual dos 254,1 mil indivíduos que firmaram contrato intermitente e que tiveram apenas um contrato no ano, ou seja, o próprio contrato intermitente, foi de apenas 48,6%, considerando os três anos. Já aqueles que firmaram dois contratos no ano, somando-se o intermitente com outro de mesmo tipo ou de qualquer outra espécie, representaram 34,0% do total; com três contratos no ano, 12,2%; quatro

contratos, 3,4%; cinco contratos, 1,0%; e, mais de cinco, 0,8%.

Nesse universo, percebe-se, igualmente, uma leve tendência ao aumento do número de indivíduos que firmaram mais de um contrato no ano. De 2018 para 2019, o percentual de indivíduos com dois contratos (sendo o segundo intermitente ou não) passou de 32,8% para 33,9%, e o percentual de indivíduos com três contratos, de 11,4% para 12,0%. O fato de que mais da metade dos intermitentes (51,4%) firmaram mais de um contrato ao longo do ano revela que esse tipo de contrato tem sido procurado pelos trabalhadores como uma alternativa de renda, que pode ter sido motivada tanto para sair de uma situação de desemprego ou para evitá-la, quanto para complementar a

renda proveniente de outro trabalho, caso o vínculo intermitente tenha sido firmado de forma concomitante a outro emprego.

Assim, se do número de indivíduos que firmaram dois contratos de qualquer espécie em 2019 (74,3 mil, **Tabela 12**) for retirado o número daqueles que firmaram dois contratos intermitentes no mesmo ano (9,7 mil, **Tabela 10**), verifica-se que, em média, 64,6 mil indivíduos (29,4% dos intermitentes), firmaram um contrato intermitente e mais outro contrato de outra espécie no mesmo ano. Na mesma

lógica, pode-se concluir que, em média, 36,3 mil indivíduos (16,6% dos intermitentes) firmaram um contrato intermitente e outros dois ou mais contratos de outra espécie ao longo do ano (37,5 mil, pela soma de indivíduos com mais de 3 contratos da **Tabela 12**, subtraindo-se 1,2 mil, pela mesma soma da **Tabela 10**). Com base nessa contabilidade, somando-se os percentuais de ambos os casos acima, pode-se afirmar que, em 2019, 46% dos indivíduos que firmaram contratos intermitentes, também firmaram outra espécie de contrato laboral nesse mesmo ano, de forma concomitante, alternada ou sequencial.

**TABELA 12: Quantidade de indivíduos com contratos intermitentes segundo o número de contratos de qualquer espécie, por ano\***

Número de contratos no ano	Ano			Todos os anos
	2019	2018	2017	
1	107.561	42.228	4.507	123.451
2	74.377	27.643	2.627	86.498
3	26.273	9.639	654	30.937
4	7.463	2.821	160	8.735
5	2.236	943	43	2.575
Mais de 5	1.614	1.125	89	1.935
Total	219.524	84.399	8.080	254.131

Fonte: Micro dados RAIS

\*A coluna relativa a "Todos os anos", considera a informação mais recente no caso do indivíduo que consta em mais de uma base anual da RAIS.

**TABELA 13: Percentual de indivíduos com contratos intermitentes segundo o número de contratos de qualquer espécie, por ano \***

Número de contratos no ano	Ano			Todos os anos
	2019	2018	2017	
1	49,0%	50,0%	55,8%	48,6%
2	33,9%	32,8%	32,5%	34,0%
3	12,0%	11,4%	8,1%	12,2%
4	3,4%	3,3%	2,0%	3,4%
5	1,0%	1,1%	0,5%	1,0%
Mais de 5	0,7%	1,3%	1,1%	0,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Micro dados RAIS

\*A coluna relativa a "Todos os anos", considera a informação mais recente no caso do indivíduo que consta em mais de uma base anual da RAIS.

A junção das bases de dados da RAIS e CNIS ajuda a compreender melhor esse aspecto da conjugação dos vínculos intermitentes com os demais tipos de vínculo formais. A **Tabela 14** mostra os resultados desse cruzamento, tomando o universo de 242,6 mil indivíduos que firmaram contratos intermitentes, identificados na RAIS, cujos vínculos foram também identificados no CNIS por meio da correspondência de seus respectivos NIT, CNPJ do

empregador e data de admissão. A tabulação considerou dois períodos comparativos, de um e de seis meses, antes e depois de cada indivíduo firmar o seu primeiro vínculo intermitente, de modo a contabilizar os tipos de vínculos assumidos por esses indivíduos em cada período, utilizando a categorização de 'Tipo de Contribuinte' registrada no CNIS.

**TABELA 14: Número de vínculos com remunerações positivas por tipo de contribuinte, antes e depois do mês de ocorrência do primeiro vínculo intermitente (Total de indivíduos considerados: 242.604)**

Em números absolutos				
Tipo de Contribuinte	Período considerado: 1 mês		Período considerado: 6 meses	
	Antes	Depois	Antes	Depois
CNPJ (intermitente)	-	167.134	-	190.982
CNPJ (não intermitente)	39.237	39.874	109.247	162.910
Contribuinte individual	4.794	4.338	7.597	7.083
Facultativo	42	49	1.035	751
Empregado doméstico	625	410	207	218
Segurado especial	2	2	5	3
Outros	5.858	3.277	13.771	9.210
Total	50.558	215.328	132.685	371.817
Em percentual				
Tipo de Contribuinte	Período considerado: 1 mês		Período considerado: 6 meses	
	Antes	Depois	Antes	Antes
CNPJ (intermitente)	-	77,62	-	51,4%
CNPJ (não intermitente)	77,61	18,52	82,3%	43,8%
Contribuinte individual	9,48	2,01	5,7%	1,9%
Facultativo	0,08	0,02	0,8%	0,2%
Empregado doméstico	1,24	0,19	0,2%	0,1%
Segurado especial	0,00	0,00	0,0%	0,0%
Outros	11,59	1,52	11,0%	2,7%
Total	100,00	100,00	100,0%	100,0%

Fonte: Microdados RAIS e CNIS.

Os resultados mostram que, para o período comparativo de um mês, a posição dos vínculos desses indivíduos no mês imediatamente anterior ao seu primeiro contrato intermitente indicava que 77,6% possuíam contratos contínuos em vínculos celetistas padrão (contribuições recolhidas por empresas), 9,4% eram contribuintes individuais como autônomos, 0,1% eram

contribuintes facultativos (contribuição voluntária sem especificação de vínculo), 1,2% eram empregados domésticos, uma parcela residual era de segurados especiais (trabalhador rural) e os restantes 11,6% possuíam outras modalidades de contribuição. Como o total de vínculos era de apenas 50,5 mil, pode-se concluir que, pelo menos 191,1 mil (78,8%) dos 242,6 mil trabalhadores

considerados no estudo não estavam na condição de contribuintes da previdência social naquele período, ou seja, estavam sem trabalho ou exerciam trabalhos informais.

No segundo mês posterior ao primeiro vínculo intermitente, a posição dos vínculos desse conjunto de indivíduos mostrou que naquele momento 77,6% dos vínculos eram intermitentes, 18,5% eram contratos contínuos regulares, 2,0% eram autônomos e os restantes 1,8% estavam nas demais categorias. Como o total de vínculos agora ampliou-se de 50,5 mil para 215,3 mil, pode-se concluir que o número de indivíduos que não contribuíam para a previdência social decaiu de 191,1 mil para 27,3 mil. Note-se que o número de vínculos contínuos se manteve praticamente o mesmo, assim como nas demais categorias, sendo o acréscimo devido aos contratos intermitentes.

Tomando agora o período de seis meses antes e depois do primeiro vínculo intermitente desses mesmos indivíduos, os resultados mostram que a posição dos vínculos desses indivíduos no sexto mês anterior ao seu primeiro contrato intermitente indicava que 82,3% possuíam contratos contínuos, 5,7% eram contribuintes individuais como autônomos, 0,8% eram contribuintes facultativos, 0,2% eram empregados domésticos, uma parcela residual era de segurados especiais e os restantes 11,0% possuíam outras modalidades de contribuição. O total de vínculos era de 136,2 mil, indicando que pelo menos 109,9 mil (45,3%) dos 242,6 mil trabalhadores considerados não eram contribuintes da previdência social naquele período, ou seja, estavam sem trabalho ou exerciam trabalhos informais.

Seis meses após o primeiro vínculo intermitente, a posição dos vínculos desses indivíduos mostrou que naquele momento 51,4% dos vínculos eram intermitentes, 43,8% eram contratos contínuos regulares, 1,9% eram autônomos e os restantes 3,0% estavam nas demais categorias. Como o total de vínculos agora ampliou-se para 371,8 mil, pode-se concluir que, muito provavelmente, todos os 242,6 mil indivíduos passaram à condição de contribuintes da previdência social e que, em média, cada indivíduo passou a ter 1,5 vínculos formais, após seis meses do seu primeiro contrato intermitente. Note-se que, simultaneamente à criação dos 190,9 mil vínculos intermitentes, o número de vínculos contínuos também aumentou expressivamente, passando de 109,2 mil para 162,9 mil. O fato confirma que o trabalho intermitente tende

a ser conjugado com outras modalidades de trabalho, de forma concomitante ou alternada.

Embora não seja possível saber qual a composição exata dos tipos de vínculos que estavam concomitantes ao intermitente e quais não estavam, podemos ter alguma ideia sobre essa composição por meio de dedução: como há um total de 371,8 mil vínculos para 242,6 mil indivíduos, restam 129,2 mil vínculos que estavam sendo exercidos de forma concomitante com outros, os quais, provavelmente, em sua grande maioria, referiam-se à composição de um intermitente com outro contínuo, tendo em conta que, juntos, representavam 95,2% do total dos vínculos considerados; de outro modo, se, dos 242,6 mil indivíduos apenas 190,9 mil ainda possuíam vínculos intermitentes, então pelo menos 51,6 mil estavam exercendo outro tipo de vínculo após seis meses do seu primeiro contrato intermitente.

Também é bastante provável que a conjugação de vínculos intermitentes com atividades autônomas (contribuinte individual) tenha sido recorrente durante o período estudado. Analisando essa categoria, verifica-se, primeiramente, que o número absoluto desses contribuintes permaneceu praticamente estável nas posições antes e depois do primeiro contrato intermitente, em ambos os períodos considerados. Nesse caso, a hipótese mais provável é a de que uma parcela desses indivíduos (algo entre 5 e 10%, segundo os resultados da **Tabela 14**) possuíam atividades autônomas e já contribuíam para a previdência nessa condição antes de firmarem seu primeiro contrato intermitente e, no período posterior, passaram a contar com essa modalidade para fins de complementação de renda ou, simplesmente, para formalizar prestações de serviços a empresas que já eram seus clientes

A ampliação e diversificação dos vínculos verificadas após esses indivíduos terem assumido contratos intermitentes apontam para uma hipótese importante em relação aos questionamentos sobre a inserção dessa modalidade no mercado de trabalho brasileiro: a experiência com o trabalho intermitente em seus dois primeiros anos de vigência no Brasil tende a caracterizá-lo como oportunidades de complementação de renda, ao lado — e não em substituição — de outros vínculos formais, principalmente de contratos contínuos, os quais, provavelmente, se constituem em renda principal, em razão de seu maior valor. Pode-se também inferir, sem risco de equívoco maior, que outras situações ocorreram como

variantes dessa tendência, como no caso daqueles que, por um certo período, possuíam apenas um vínculo intermitente, seja como alternativa mais imediata de interrupção do desemprego, seja como opção por uma fonte de renda com menor carga horária, de modo a permitir a conciliação com outras atividades não remuneradas, com as de estudo ou de cuidados familiares. Ainda nesse contexto, foi constatada

também a alternativa de conjugação com dois ou mais vínculos intermitentes, provavelmente como forma de obtenção da renda necessária às necessidades de consumo. Porém, os resultados mostraram que essa alternativa ocorreu em proporção residual no período analisado.

#### 4.4. Densidade de contribuições à previdência social

No intuito de investigar possíveis efeitos do contrato intermitente sobre a densidade contributiva<sup>4</sup> dos indivíduos que firmaram esse tipo de contrato no período em análise, recorreu-se ao histórico laboral desses trabalhadores, a fim de se verificar qual a proporção de meses em que foram registradas remunerações positivas em nome desses indivíduos — e, portanto, com potencial de contribuição à previdência social — no período anterior e posterior ao seu vínculo intermitente.

Para tanto, tomou-se o conjunto de indivíduos que firmaram contrato intermitente identificados pelos micro dados da RAIS no período de novembro de 2017 a dezembro de 2019, para, em seguida, proceder ao levantamento do histórico laboral desses mesmos indivíduos registrado nas bases de dados do CNIS. O histórico laboral com base nesse cadastro, abrangeu o período de janeiro de 2010 a dezembro de 2020 (**Tabela 15**).

Constatou-se que, de janeiro de 2010 até o mês imediatamente anterior ao início do contrato intermitente de cada um desses indivíduos, o percentual de meses com remuneração apresentou uma média de 36,6%. Em contrapartida, considerando-se o período imediatamente após o primeiro contrato intermitente desses mesmos indivíduos até o mês de dezembro de 2020, o percentual de meses com remuneração elevou-se para 52,6%, o que representa um aumento de 16 p.p. em relação ao período anterior.

Avaliando as diferentes conjunturas dos períodos em que se contabilizou o potencial em termos de densidade contributiva desses indivíduos, os dados, tanto da RAIS/MTE quanto da PNADc/IBGE, mostram que, no período anterior à instituição do contrato intermitente, passou-se por cinco anos de crescimento contínuo do emprego formal (2010 a 2014), seguidos de dois anos de queda abrupta desse contingente (2015 a 2016) e mais um ano de lenta recuperação (2017). Já o período dos dois anos que se seguiram à criação do contrato intermitente (2018 a 2020) foi marcado pela continuidade do lento processo de recuperação do contingente formal, com taxas próximas à estabilidade, durante os dois primeiros anos e, novamente, por uma queda abrupta com o advento da pandemia desde o início de 2020.

Comparando-se os dois períodos, pode-se constatar que os anos posteriores à criação do trabalho intermitente apresentaram, em média, conjunturas mais adversas que as verificadas no período anterior. Com isso, a maior densidade contributiva desses indivíduos que firmaram contratos intermitentes, verificada no período posterior à criação desse instituto, pode estar sinalizando que a modalidade intermitente de algum modo favoreceu as oportunidades de contribuição à previdência social, num contexto pouco favorável ao emprego formal. Trata-se aqui apenas de uma indicação, uma vez que a confirmação dessa hipótese envolveria pelo menos a construção de grupos de controle, de modo a comparar os resultados com indivíduos que não

---

<sup>4</sup> A densidade de contribuição na previdência é definida como o tempo de contribuição de uma pessoa como proporção do seu tempo total de vida laboral. Como tal, reflete a frequência de contribuição de uma pessoa ao longo de sua vida laboral, ou seja, trata-se do coeficiente entre o número de meses (ou anos) de aportes realizados ao sistema, em relação a sua vida laboral total em meses (ou anos) — ver Chliatto-Leite, 2017. Entretanto, alertamos que não se trata aqui de estimar o impacto das contribuições previdenciárias dos vínculos intermitentes sobre a densidade contributiva desses trabalhadores, uma vez que não se abordou todo o período da vida laboral, mas apenas comparou-se a média do potencial de contribuições desses indivíduos entre os dez anos anteriores e os três anos posteriores à vigência da modalidade intermitente. Trata-se, portanto, tão somente de uma avaliação preliminar sobre os possíveis efeitos do vínculo intermitente sobre os indicadores da densidade contributiva.

firmaram vínculos intermitentes no mesmo período, além do controle sobre outras variáveis que possivelmente interferem nesse resultado, tais como atributos pessoais, atividade econômica e ocupação, a fim de se dimensionar o possível diferencial proporcionado pela modalidade, no que

se refere à densidade contributiva à previdência social. O presente estudo não alcançou esse aprofundamento, porém seus resultados preliminares mostram uma importante sinalização positiva dos efeitos da modalidade sobre o acesso a benefícios previdenciários.

**TABELA 15: Trabalhadores que firmaram contrato intermitente segundo o percentual de meses com remuneração positiva antes e depois do contrato intermitente (Total de indivíduos: 242.003)**

Período	Média do % de meses com remuneração
De janeiro de 2010 até mês anterior ao início do contrato intermitente	36,6%
Do início do contrato intermitente até dezembro de 2020	52,6%
De janeiro de 2010 até dezembro de 2020	39,9%

Fonte: Microdados RAIS e CNIS.

Outra forma de avaliar o efeito da contratação intermitente sobre o potencial contributivo dos indivíduos que formalizaram esse tipo de vínculo refere-se à verificação do tempo em que esses trabalhadores permaneceram sem contrato ou renda de trabalho formal no período imediatamente anterior ao contrato intermitente (**Tabela 16**). Tal indicador permite avaliar, em alguma medida, a relevância do contrato intermitente como oportunidade para interromper a situação de desemprego ou informalidade, pela mensuração do tempo de duração do período de não contribuição à previdência social.

Tomando o universo de todos os contratos intermitentes firmados no período de novembro de 2017 a dezembro de 2019, os dados da **Tabela 16** mostram que, no mês imediatamente anterior à assinatura do contrato

intermitente, 80,6% desses trabalhadores estavam sem vínculo formal de emprego; no sexto mês anterior, esse percentual situou-se em 59,0%; em 12 meses anteriores, 44,1%; em 18 meses anteriores, 36,4%; e, em 24 meses anteriores, 31,2%. Além disso, para 13,8% desses trabalhadores o contrato intermitente representou a primeira oportunidade de emprego formal.

Entretanto, para que se pudesse dimensionar com maior precisão a contribuição dos contratos intermitentes sobre a interrupção das situações de não trabalho formal seria preciso, também nesse aspecto, que se recorresse à metodologia de grupos de controle, comparando-se com trabalhadores de mesmo perfil que firmaram contratos não intermitentes

**TABELA 16: Trabalhadores que firmaram contrato intermitente e não possuíam remuneração nos meses anteriores ao contrato**

Número de meses anteriores ao contrato	Número de indivíduos sem remuneração formal	% do total de indivíduos
1	195.064	80,60%
2	180.777	74,70%
3	170.157	70,31%
4	160.587	66,36%
5	151.619	62,65%
6	142.798	59,01%
7	134.696	55,66%
8	127.554	52,71%
9	121.431	50,18%
10	115.933	47,91%
11	111.118	45,92%
12	106.718	44,10%
13	102.945	42,54%
14	99.592	41,15%
15	96.447	39,85%
16	93.498	38,64%
17	90.669	37,47%
18	88.234	36,46%
19	85.847	35,47%
20	83.554	34,53%
21	81.368	33,62%
22	79.376	32,80%
23	77.429	32,00%
24	75.596	31,24%
Desde o início da vida laboral	33.358	13,78%

Fonte: Microdados RAIS e CNIS.

#### 4.5. Rendimentos

Ao abordar o tema dos rendimentos auferidos pelo trabalhador intermitente, é preciso que sejam mencionadas duas ressalvas. A primeira refere-se ao fato de que os dados disponíveis na RAIS não permitem uma comparação adequada entre os níveis de remuneração de contratos

intermitentes e não intermitentes, uma vez que tal comparação teria de ser feita com base na equivalência do valor hora contratado, informação que não se encontra disponível<sup>5</sup>. Observe-se que tal comparação seria relevante para identificar possíveis diferenciais de remuneração,

<sup>5</sup> O cadastro da RAIS não contempla a informação sobre valor contratado da hora de trabalho, mas apenas a quantidade de horas contratadas — que no caso do vínculo intermitente tem o valor invariável 1 — e o valor da remuneração mensal como um todo, incluindo horas extras, o que não

notadamente entre ambos os tipos de vínculo em uma mesma ocupação, considerando que, pela norma, o valor hora da remuneração intermitente não deve ser inferior ao valor hora do salário-mínimo ou do salário da mesma ocupação na mesma empresa (Art. 452-A, caput, CLT).

A segunda refere-se aos vínculos intermitentes com rendimento zero. Como constatado na subseção sobre Período de Atividade, há vínculos intermitentes que não apresentaram remuneração durante toda a vigência do contrato, em razão da inexistência de períodos de trabalho. Este fato gerou uma proporção significativa de vínculos intermitentes com remuneração zero (em torno de 20%), a qual, entretanto, não é comparável à proporção de rendimentos zero relativa aos vínculos não intermitentes (5,3%), cuja origem está relacionada a casos de suspensão de contrato ou mesmo a erro de mensuração ou omissão por parte da empresa, quando do preenchimento do formulário da RAIS.

Porém, excluindo-se os vínculos com remuneração zero de ambas as modalidades, a base de dados da RAIS permite comparar as remunerações entre trabalhadores intermitentes e não intermitentes, por meio de faixas de remuneração mensal e da remuneração média. Preliminarmente, deve ser observado que, tratando-se de rendimentos mensais, os valores relativos aos vínculos intermitentes de modo geral são, em média, menores que os verificados para os demais tipos de vínculos, uma vez que o número de horas trabalhadas no mês tende a ser menor, dadas as interrupções dos períodos de trabalho, que são próprios da modalidade.

A distribuição por faixa de renda (**Tabela 17**) mostra que, até a faixa de 1,5 salários-mínimos (SMs), os vínculos não intermitentes acumulavam cerca de 40% do total de trabalhadores que firmaram esse tipo de contrato e, até a faixa de 3,0 SMs, somavam 78% dos respectivos vínculos. Comparando-se com a distribuição dos vínculos intermitentes, esses percentuais foram de 70% e 93%, respectivamente, confirmando que o regime de trabalho intermitente tende de fato a gerar remunerações mais baixas, coerentes com o menor número de horas trabalhadas. Considerando a média de remuneração

mensal, constatou-se que, em 2019, os vínculos não intermitentes apresentaram um ganho de R\$ 2.783,44 e os intermitentes de R\$ 1.387,95, representando praticamente 50% da remuneração média dos demais tipos de contrato.

Do ponto de vista dos efeitos sobre a previdência social, nos casos em que tenha ocorrido a conjugação da renda intermitente com a renda de outro tipo de vínculo, a primeira tem o efeito de ampliar o valor do salário de contribuição. Nos casos em que o intermitente possui apenas esse tipo de vínculo, com remuneração abaixo de 1,0 SM, terá que completar a contribuição por conta própria, ou firmar mais de um vínculo intermitente para atingir o salário-mínimo de contribuição, a fim de manter sua condição de segurado ou ter acesso aos benefícios da previdência social, como reza a Emenda Constitucional nº 103/2019:

“Art. 29. Até que entre em vigor lei que disponha sobre o § 14 do art. 195 da Constituição Federal, o segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de 1 (um) mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição poderá:

I - complementar a sua contribuição, de forma a alcançar o limite mínimo exigido;

II - utilizar o valor da contribuição que exceder o limite mínimo de contribuição de uma competência em outra; ou

III - agrupar contribuições inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, para aproveitamento em contribuições mínimas mensais.

Parágrafo único. Os ajustes de complementação ou agrupamento de contribuições previstos nos incisos I, II e III do caput somente poderão ser feitos ao longo do mesmo ano civil.”

O parágrafo 14 do art. 195 da CF estabelece: “O segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições.”

---

permite calcular o valor da hora contratada ou trabalhada, especialmente do contrato intermitente. No cadastro do CAGED, a informação sobre o valor hora contratado apresenta diversas inconsistências relacionadas à qualidade do preenchimento desse campo no caso de vínculos intermitentes, o que impossibilita sua utilização

**TABELA 17: Número de vínculos intermitentes e não intermitentes segundo a faixa de remuneração - 2019**

Faixa de Remuneração (SM)	Não Intermitente	% Acumulado	Intermitente (exclui renda zero)	% Acumulado
Abaixo de 0,50	513.767	0,80	22.741	13,50
0,51 a 1,00	3.883.339	6,99	53.911	45,67
1,01 a 1,50	20.676.823	39,85	41.570	70,44
1,51 a 2,00	13.274.873	60,95	20.894	82,89
2,01 a 3,00	10.828.433	78,15	17.278	93,18
3,01 a 4,00	4.658.552	85,56	6.017	96,77
4,01 a 5,00	2.532.529	89,58	2.569	98,30
5,01 a 7,00	2.662.398	93,81	1.786	99,36
7,0 a 10,0	1.730.658	96,57	703	99,78
10,01 a 15,00	1.142.472	98,38	232	99,92
15,01 a 20,00	474.641	99,14	86	99,97
Acima de 20,01	544.258	100,00	46	100,00
Total	60.308.655	100,00	167.833	100,00
Remuneração Média (R\$)	2.783,44		1.387,95	49,8

Fonte: BI RAIS- Disponível em <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>

#### 4.6. Perfil por sexo, idade e escolaridade

O perfil do trabalhador intermitente por sexo indica que a participação masculina, que já é mais elevada no mercado de trabalho brasileiro como um todo, tem sido ainda mais predominante no universo da modalidade intermitente (**Tabela 18**). A participação de homens no total dos vínculos intermitentes firmados nos anos de 2018 e 2019 alcançou 61,6%, enquanto a mesma participação no total de vínculos não intermitentes situou-se em 56,6%.

Esses números causam alguma surpresa, pois seria esperado que o vínculo intermitente fosse mais procurado por mulheres, em razão da flexibilidade que facilita a conjugação com outras obrigações familiares. Nesse sentido, o perfil da modalidade no Brasil não seguiu a experiência internacional, notadamente em relação ao contrato zero hora britânico, no qual predomina em larga medida a presença feminina.

A distribuição por faixa etária para o conjunto de vínculos firmados em 2018 e 2019 indica que o trabalho intermitente foi mais procurado por pessoas mais jovens (**Tabela 19**). Entre os intermitentes, o percentual acumulado até a faixa de 24 anos chegou a 28,8%, enquanto para os não intermitentes esse percentual é de apenas 16,0%. Observa-se que essa diferença entre os tipos de contrato se mantém acima de 12 pp até a faixa com limite superior de 39 anos, quando os percentuais acumulados foram 75,0% e 61,9%, respectivamente. Considerando o período dos dois anos, a média de idade para não intermitentes foi de 37 anos e para intermitentes de apenas 33 anos.

**TABELA 18: Número de vínculos intermitentes e não intermitentes por ano e sexo**

Ano	Natureza do Vínculo	Masculino	Feminino	Total
2019	Não intermitente	37.574.673	28.860.682	66.435.355
	%	56,6	43,4	100,0
	Intermitente	141.964	90.098	232.062
	%	61,2	38,8	100,0
2018	Não intermitente	37.478.595	28.648.895	66.127.490
	%	56,7	43,3	100,0
	Intermitente	54.833	32.369	87.202
	%	62,9	37,1	100,0
Total	Não intermitente	75.053.268	57.509.577	132.562.845
	%	56,6	43,4	100,0
	Intermitente	196.797	122.467	319.264
	%	61,6	38,4	100,0

Fonte: BI RAIS- Disponível em <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>

**TABELA 19: Número de vínculos Intermitentes e não intermitentes por faixa etária e ano (% acumulado)**

Faixa Etária	2018				2019				Total			
	Não Intermitente	%	Intermitente	%	Não Intermitente	%	Intermitente	%	Não Intermitente	%	Intermitente	%
15 A 17	400.970	0,6	589	0,3	411.895	0,6	335	0,4	812.865	0,6	924	0,3
18 A 24	10.121.383	15,8	66.563	28,9	10.215.199	16,1	24.606	28,6	20.336.582	16,0	91.169	28,8
25 A 29	9.877.299	30,7	41.779	46,9	10.012.945	31,2	15.809	46,7	19.890.244	31,0	57.588	46,9
30 A 39	20.429.664	61,5	64.859	74,9	20.556.269	62,3	24.891	75,3	40.985.933	61,9	89.750	75,0
40 A 49	14.484.571	83,3	36.619	90,7	14.115.553	83,7	13.612	90,9	28.600.124	83,5	50.231	90,7
50 A 64	10.146.868	98,5	20.187	99,4	9.929.438	98,7	7.475	99,5	20.076.306	98,6	27.662	99,4
65 e mais	969.829	100,0	1.465	100,0	880.638	100,0	474	100,0	1.850.467	100,0	1.939	100,0
Total	66.435.206	100,0	232.062	100,0	66.127.376	100,0	87.202	100,0	132.562.582	100,0	319.264	100,0

Fonte: BI RAIS- Disponível em <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>

É possível que, no aspecto do perfil etário, a flexibilidade oferecida pela modalidade em alguma medida pode ter favorecido a procura por parte de um contingente mais jovem, interessado em conciliar atividades de estudo formal ou profissional com alguma fonte de renda. Por outro

lado, considerando a alta taxa de desemprego verificada em todo o período, a qual, estruturalmente, é ainda mais elevada entre os jovens, pode-se pensar que as oportunidades de trabalho intermitente foram mais procuradas pelo segmento, dada a maior predisposição para

assumir postos de trabalho não regulares e de menor remuneração

Comparando-se o perfil de escolaridade do vínculo intermitente com os demais tipos de vínculo para o conjunto dos vínculos firmados em 2018 e 2019, verifica-se que até o ensino médio incompleto não há grande diferenciação entre as modalidades em termos de participação percentual nesses estratos (**Tabela 20**). Porém, na faixa do ensino médio completo, o trabalho intermitente mostra uma concentração bem mais acentuada, com 70,4% dos trabalhadores, enquanto no universo não intermitente essa participação situa-se em apenas 50,6%, cerca de 20 pp a menos. Essa diferença é compensada na faixa do ensino

superior completo, na qual os intermitentes participam com apenas 5,9% e os não intermitentes com 20,6%

De um lado, pode-se constatar que a modalidade intermitente no Brasil não alcançou de forma mais abrangente as ocupações com requisitos de nível superior. Mas, por outro lado, o fato dos vínculos intermitentes também não apresentarem uma concentração maior nos níveis mais básicos de escolaridade sinaliza que o foco das empresas para essas contratações não é dirigido a ocupações de qualificação elementar. A expressiva concentração de intermitentes no ensino médio completo pode estar indicando que a maioria das ocupações oferecidas nessa modalidade exijam alguma qualificação, ou experiência anterior, como pré-requisito para admissão.

**TABELA 20: Número de vínculos intermitentes e não intermitentes por nível de escolaridade e ano (%)**

Escolaridade	2018				2019				Total			
	Não Intermitente	%	Intermitente	%	Não Intermitente	%	Intermitente	%	Não Intermitente	%	Intermitente	%
Fundamental Incompleto	6.593.364	10,0	6145	7,0	6.407.186	9,6	13.708	5,9	13.000.550	9,8	19.853	6,2
Fundamental Completo	5.753.616	8,7	8.356	9,6	5.392.803	8,1	17.291	7,5	11.146.419	8,4	25.647	8,0
Médio Incompleto	4.376.628	6,6	6.031	6,9	4.287.353	6,5	14.704	6,3	8.663.981	6,5	20.735	6,5
Médio Completo	33.132.587	50,1	59.377	68,1	33.896.738	51,0	165.509	71,3	67.029.325	50,6	224.886	70,4
Superior Incompleto	2.619.208	4,0	2.304	2,6	2.732.586	4,1	6.933	3,0	5.351.794	4,0	9.237	2,9
Superior Completo	13.652.087	20,6	4.989	5,7	13.718.689	20,6	13.917	6,0	27.370.776	20,6	18.906	5,9
Total	66.127.490	100,0	87.202	100,0	66.435.355	100,0	232.062	100,0	132.562.845	100,0	319.264	100,0

Fonte: BI RAIS- Disponível em <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elevada participação dos vínculos intermitentes nos saldos de emprego dos anos de 2018 e 2019 mostram que essa modalidade de contrato contribuiu para uma maior geração de postos de trabalho formais nos dois primeiros anos de sua vigência, mitigando, em alguma medida, os efeitos do baixo crescimento econômico e da baixa geração de empregos neste período. Entretanto, por sua natureza, vínculos intermitentes não proporcionam os mesmos resultados que os vínculos contínuos, em termos de geração de renda, redução da procura de emprego e proteção social. Nesse sentido, o presente estudo procurou aprofundar a caracterização dos vínculos intermitentes, a partir dos dados disponíveis, de modo a perceber a maneira como se deu a inserção da modalidade no mercado de trabalho no País.

A caracterização desses vínculos mostrou, primeiramente, que a duração dos contratos intermitentes apresentou certa equivalência com a dos contratos contínuos. Porém, em razão da natureza dos vínculos intermitentes, o tempo efetivo de prestação de trabalho tende a ser sempre menor que em contratos-padrão. Embora os dados disponíveis não permitam o levantamento do número de horas trabalhadas, foi possível estimar uma proporção do tempo de atividade exercido pelo trabalhador intermitente, tomando o indicador do percentual de meses em que houve remuneração ao longo da vigência do contrato. Essa proxy dos períodos de atividade indicou que, em média, os vínculos intermitentes apresentaram prestação de trabalho em 48,8% dos meses de vigência do contrato.

Entretanto, constatou-se, por outro lado, que a intermitência na prestação de serviços, inerente à natureza do vínculo, permite aos trabalhadores conjugar esse vínculo com outras relações de trabalho, de forma simultânea ou alternada, seja por meio de contratos contínuos ou atividades autônomas. O estudo verificou que, em 2019, 51,0% dos trabalhadores que firmaram contratos intermitentes, assinaram também mais um ou mais de um contrato adicional ao longo do ano, os quais, em sua grande maioria, foram de outra natureza que não a intermitente. O cruzamento de dados entre RAIS e CNIS confirmou essa tendência, por meio do levantamento dos tipos de contribuição feitas pelos indivíduos que firmaram contratos intermitentes, comparando-se períodos anteriores e

posteriores ao primeiro vínculo intermitente por eles assumido. Constatou-se que, nos períodos posteriores ocorreu expressiva ampliação do número de vínculos, a partir da diversificação do número de contratos por indivíduo, com predominância da composição entre vínculos intermitentes e vínculos contínuos.

**Esta constatação induz a inferir que a inserção dos vínculos intermitentes no mercado de trabalho brasileiro, em boa medida, vem se caracterizando como uma fonte de trabalho alternativa ou complementar a outros tipos de relações de trabalho — e não em substituição a outras modalidades. Tal característica pode estar indicando que, do ponto de vista do trabalhador, a modalidade tende a exercer um papel de certa forma compensatório da ausência ou insuficiência de oportunidades mais efetivas de trabalho e renda, notadamente em períodos de baixa atividade econômica.**

Outro aspecto importante verificado pelo estudo, refere-se ao efeito potencial dos vínculos intermitentes sobre a densidade contributiva à previdência social, vista sua relevância para a proteção social dos trabalhadores ao longo de sua trajetória laboral. Comparando-se os períodos anterior e posterior à assinatura do contrato intermitente, o estudo verificou que, para esse conjunto de indivíduos, o percentual de meses com remuneração positiva no período posterior ao primeiro vínculo intermitente (do início do contrato a dezembro/2020) foi de 52,6% e, no período anterior (de janeiro/2010 ao mês anterior ao contrato), foi de apenas 36,6%, indicando uma elevação de 16pp no potencial contributivo desses trabalhadores. Além disso, o percentual de indivíduos sem vínculos formais nos meses anteriores ao contrato intermitente também foi significativo (**tabela 17**). Estes fatos tendem a corroborar a compreensão de que os vínculos intermitentes, de modo geral, têm contribuído para reduzir os períodos de desocupação desse conjunto de indivíduos e ampliado, em alguma medida, o potencial de contribuição à previdência social, ainda que de forma complementar a outros vínculos formais também exercidos por esses trabalhadores.

Esse caráter complementar ou subsidiário parece também se verificar em relação à renda obtida dos vínculos intermitentes. Em média, a remuneração por eles

proporcionada representou 49,8% do valor obtido nos demais tipos de vínculos formais. A menor remuneração paga aos trabalhadores intermitentes é coerente com o menor período de atividade por eles exercido ao longo do contrato. Porém, mais uma vez, é preciso lembrar que tais rendas podem ser somadas a outras, provenientes de outras prestações de trabalho, sejam elas em vínculos contínuos, por conta própria ou também intermitentes.

O estudo também revelou que o escopo legal do contrato intermitente carece de um aperfeiçoamento que se mostra fundamental para a legitimação da modalidade no âmbito do mercado de trabalho no Brasil. A legislação atual não impõe nenhum limite aos períodos de inatividade — ou de não trabalho — ao longo da duração dos contratos. Com isso, o empregador tem a prerrogativa de não convocar o trabalhador por longos períodos, ou mesmo de não realizar nenhuma convocação durante todo o contrato. Como constatado nesse estudo, parcela expressiva dos contratados (em torno de 20%) não obtiveram nenhuma convocação ao longo de todo o período contratual, o que confere ao vínculo um vazio de propósito — ou ausência de efetividade —, fato que não parece fazer sentido para nenhuma das partes envolvidas, empregado ou empregador. Além disso, dá ao empregador a possibilidade de realizar contratações abusivas, no sentido de criar expectativas que não serão cumpridas. Nesse aspecto, cabe a recomendação no sentido de se introduzir um parâmetro voltado para estabelecer um número mínimo de convocações a cada período de vigência do contrato, aquém do qual deverá ser extinto. Tal aperfeiçoamento também poderá reduzir o volume de remunerações abaixo de um salário-mínimo (45,6% em 2019), o que terá o efeito de ampliar o potencial contributivo desses vínculos, proporcionando maior cobertura de proteção social aos trabalhadores.

Finalmente, cabe uma consideração sobre as relações entre o contexto socioeconômico e a inserção do trabalho intermitente no mercado de trabalho nestes dois primeiros anos de sua criação no País, as quais têm suscitado expectativas e também temores, que nos parecem, ambos, infundados.

Por um lado, os dados de crescimento do PIB e de geração de empregos formais no período em estudo apontaram que, a despeito da flexibilização da jornada de trabalho introduzida pelo contrato intermitente, não há que

haver expectativa de que tal medida por si só seja capaz de elevar substancialmente a demanda de mão-de-obra, a qual depende antes do crescimento da economia como um todo. A experiência internacional mostra que a geração expressiva de empregos só ocorre se impulsionada por aumentos igualmente expressivos em consumo e investimento, qualquer que seja o marco legal vigente no mercado de trabalho.

Por outro lado, o temor de substituição massiva de vínculos contínuos por vínculos intermitentes nos parece igualmente infundado. Cite-se, por exemplo, a experiência do Reino Unido, onde o contrato zero hora (denominação dada aos vínculos intermitentes no País) foi implantado desde 1993, com regras as mais permissivas na utilização da modalidade intermitente, incluindo o mínimo de direitos trabalhistas, cujo peso relativo no mercado de trabalho chegou ao seu pico em 2016 com apenas 2,8% de toda a população ocupada, baixando para próximo de 2,0%, em 2018, após a introdução de algumas restrições legais ao uso da modalidade. O fato parece indicar que a demanda por esse tipo de vínculo é de fato restrita a determinados tipos de atividade ou situações de flutuação da demanda e, portanto, não tem potencial de generalização.

No caso brasileiro, há que se considerar dois fatores em relação às perspectivas de amplitude do vínculo intermitente. De um lado, a norma permite o uso da modalidade de forma igualmente ampla e, tal como no Reino Unido, aplicável a qualquer tipo de atividade econômica ou ocupação. De outro, diferentemente daquele país, ao trabalhador intermitente no Brasil são assegurados todos os direitos trabalhistas de modo proporcional ao tempo de trabalho. O primeiro fator favorece a disseminação da modalidade e o segundo a restringe apenas aos casos em que a demanda de trabalho de fato é de natureza intermitente, uma vez que a convocação permanente desse trabalhador o igualaria em condições e custos a um trabalhador de contrato contínuo. Desse modo, o rápido crescimento dos vínculos intermitentes no mercado de trabalho formal em seus dois primeiros anos de vigência no País, com expressiva participação nos saldos anuais de emprego, parece estar relacionado à existência de uma demanda empresarial focada em atividades de fato intermitentes, aliada a uma situação de baixo crescimento da economia, que impõe incertezas e restrição de custos

aos empreendimentos e favorece a sua aceitação por parte do trabalhador, em razão do desemprego elevado

Há, portanto, indicações de que a expressiva proporção de contratos intermitentes no saldo anual de empregos formais seja resultado de conjunturas economicamente adversas, além de relacionadas ao período inicial de implementação da medida, no sentido de que respondeu a uma demanda antes latente no mercado de trabalho, tanto por empresas quanto por trabalhadores. Os dados da RAIS de 2020, divulgados após a realização desse estudo, mostram que a participação do trabalho intermitente no total dos vínculos formais ampliou-se,

passando de 0,35%, em 2019, para 0,48% em 2020, justamente no contexto em que o advento da pandemia da COVID-19 veio impor extrema incerteza à atividade empresarial e no qual a opção pelo contrato intermitente provavelmente apresentou-se bastante atrativa aos empresários, pela possibilidade de convocar ou não trabalhadores, conforme a flutuação da demanda. Entretanto, em conjunturas de maior crescimento econômico e expansão do emprego formal, o mais provável é que o trabalho intermitente venha a apresentar contribuições bem mais modestas que as verificadas nesses anos recentes.

## REFERÊNCIAS

DATAPREV, Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS

IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNADC.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL-MTP, Relação Anual de Informações Sociais-RAIS

CHILIATTO-LEITE, Marcos Vinicius, Densidade de contribuição na previdência social no Brasil, **Série Estudos e Perspectivas**, Comissão Econômica para a América Latina e Caribe-CEPAL-Nações Unidas, 2017.

# NOTA TÉCNICA

---

**Receitas e Despesas do  
Regime Geral de  
Previdência Social**

*Agosto de 2022*

# RECEITAS E DESPESAS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

## AGOSTO / 2022

Necessidade de Financiamento em R\$ bilhões reais (ago/2022)	
Acumulado no mês ( ago/22 )	28,0
Acumulado no Ano (2022)	216,7
Acumulado em 12 meses ( set/21-ago/22 )	256,1

### 1. Resultado Agregado do Regime Geral de Previdência Social

A evolução financeira do Regime Geral de Previdência Social é melhor compreendida quando se trabalha com valores reais, eliminando os efeitos da inflação. Dessa forma, na análise aqui efetuada, todos os valores são reais, atualizados para agosto de 2022 pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC. A arrecadação líquida total da Previdência Social foi, em agosto de 2022, de cerca de R\$ 43,8 bilhões, evidenciando um aumento de 2,8% (+R\$ 1,2 bilhões) frente ao mês anterior (jul/22) e de 5,9% (+R\$ 2,4 bilhões) em relação a agosto de 2021. As despesas com benefícios previdenciários atingiram R\$ 71,7 bilhões em agosto de 2022, registrando aumento de 17,1% (+R\$ 10,5 bilhões) em relação ao mês anterior (jul/22) e de 22,6% (+R\$ 13,2

bilhões), na comparação com agosto de 2021, o que resultou numa necessidade de financiamento total, em agosto de 2022, da ordem de R\$ 28,0 bilhões, conforme se pode ver na **Tabela 1**.

No acumulado de 2022 (até agosto), a arrecadação líquida e as despesas com benefícios previdenciários chegaram, respectivamente, a R\$ 335,8 bilhões e R\$ 552,5 bilhões, resultando numa necessidade de financiamento da ordem de R\$ 216,7 bilhões. Comparando com o mesmo período de 2021, a arrecadação líquida cresceu 6,9% (+R\$ 21,6 bilhões), as despesas com benefícios previdenciários cresceram em 0,6% (+R\$ 3,4 bilhões) e o déficit decresceu cerca de 7,8% (-R\$ 18,2 bilhões).

**TABELA 1: Arrecadação Líquida, Benefícios Previdenciários e Saldo Previdenciário – ago/21, jul/22 e ago/22– Valores em R\$ milhões de ago/22 – INPC**

Item	ago/21	jul/22	ago/22	Var. %	Var. %	Acumulado no ano		Var. %
	(A)	(B)	(C)	(C/B)	(C/A)	2021	2022	
<b>1. Arrecadação Líquida (1.1 + 1.2 + 1.3 + 1.4 + 1.5)</b>	<b>41.313,1</b>	<b>42.574,3</b>	<b>43.750,9</b>	<b>2,8</b>	<b>5,9</b>	<b>314.255,6</b>	<b>335.838,8</b>	<b>6,9</b>
<b>1.1. Receitas Correntes</b>	<b>42.022,1</b>	<b>43.727,8</b>	<b>45.447,1</b>	<b>3,9</b>	<b>8,2</b>	<b>320.909,1</b>	<b>344.537,8</b>	<b>7,4</b>
Pessoa Física	1.261,6	1.047,5	1.099,4	5,0	(12,9)	8.657,3	8.263,7	(4,5)
SIMPLES - Recolhimento em GPS	1.863,2	23,4	28,2	20,8	(98,5)	14.877,7	310,6	(97,9)
SIMPLES - Repasse STN	5.951,3	5.850,2	6.119,7	4,6	2,8	36.642,3	45.306,2	23,6
Empresas em Geral	25.809,6	29.749,8	31.042,8	4,3	20,3	204.869,1	239.495,1	16,9
Setores Desonerados - DARF	1.002,3	1.056,2	1.103,9	4,5	10,1	8.054,5	8.368,3	3,9
Entidades Filantrópicas	403,6	20,5	20,1	(2,3)	(95,0)	3.207,2	138,9	(95,7)
Órgãos do Poder Público - Recolhimento em GPS	3.864,4	4.536,2	4.525,1	(0,2)	17,1	29.272,9	32.303,1	10,4
Órgãos do Poder Público - Retenção FPM/FPE	176,3	118,4	116,3	(1,8)	(34,1)	2.722,1	1.214,4	(55,4)
Clubes de Futebol	3,3	0,5	1,7	273,1	(48,2)	35,5	9,2	(74,0)
Comercialização da Produção Rural	130,0	63,8	60,2	(5,7)	(53,7)	1.066,7	502,0	(52,9)
Retenção (11%)	1.076,1	694,8	754,5	8,6	(29,9)	7.980,0	4.950,0	(38,0)
Fundo de Incentivo ao Ensino Superior - FIES	-	-	-	-	-	-	-	-
Reclamatória Trabalhista	469,0	472,0	478,3	1,3	2,0	3.367,6	3.199,4	(5,0)
Outras Receitas	11,3	94,5	97,0	2,6	757,9	156,2	476,9	205,4
<b>1.2. Recuperação de Créditos</b>	<b>1.016,6</b>	<b>846,8</b>	<b>321,9</b>	<b>(62,0)</b>	<b>(68,3)</b>	<b>7.091,5</b>	<b>5.137,3</b>	<b>(27,6)</b>
Arrecadação / Comprev / Dec.6.900/09	4,0	95,9	99,2	3,5	2.406,7	115,6	483,4	318,0
Arrecadação / Lei 11.941/09	53,0	85,4	62,1	(27,3)	17,1	462,1	572,0	23,8
Programa de Recuperação Fiscal - REFIS	10,3	12,4	12,0	(3,3)	16,0	76,8	87,5	14,0
Depósitos Judiciais - Recolhimentos em GPS	0,4	0,4	0,5	5,0	24,0	1,1	3,9	239,8
Depósitos Judiciais - Repasse STN	214,6	(1,2)	(477,5)	39.387,0	(322,5)	376,9	(1.350,5)	(458,3)
Débitos	54,1	30,6	14,9	(51,4)	(72,5)	247,0	215,4	(12,8)
Parcelamentos Convencionais	680,3	623,4	610,9	(2,0)	(10,2)	5.811,8	5.125,6	(11,8)
<b>1.3. Restituições de Contribuições</b>	<b>(4,0)</b>	<b>(6,6)</b>	<b>(3,8)</b>	<b>(42,8)</b>	<b>(6,4)</b>	<b>(58,7)</b>	<b>(36,6)</b>	<b>(37,7)</b>
<b>1.4. Transferências a Terceiros</b>	<b>(2.264,8)</b>	<b>(1.993,6)</b>	<b>(2.014,4)</b>	<b>1,0</b>	<b>(11,1)</b>	<b>(19.537,8)</b>	<b>(16.940,6)</b>	<b>(13,3)</b>
<b>1.5. Compensação da Desoneração - STN</b>	<b>543,2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>(100,0)</b>	<b>5.851,6</b>	<b>3.140,9</b>	<b>(46,3)</b>
<b>2. Despesas com Benefícios Previdenciários</b>	<b>58.524,0</b>	<b>61.234,1</b>	<b>71.733,8</b>	<b>17,1</b>	<b>22,6</b>	<b>549.170,5</b>	<b>552.524,3</b>	<b>0,6</b>
Pagos pelo INSS	57.142,7	59.707,1	59.477,9	(0,4)	4,1	527.970,2	530.574,9	0,5
Sentenças Judiciais - TRF	1.381,3	1.527,0	12.255,8	702,6	787,3	21.200,3	21.949,3	3,5
<b>3. Resultado Previdenciário (1 – 2)</b>	<b>(17.210,8)</b>	<b>(18.659,8)</b>	<b>(27.982,9)</b>	<b>50,0</b>	<b>62,6</b>	<b>(234.914,8)</b>	<b>(216.685,5)</b>	<b>(7,8)</b>

Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar)

Elaboração: SPREV/MTP

## 2. Resultados por Clientela Urbana e Rural

Dadas as significativas diferenças estruturais entre os setores urbano e rural é necessário que o resultado previdenciário seja analisado segundo o que se denomina, na terminologia do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, clientelas urbana e rural.

Em agosto de 2022, a arrecadação líquida total urbana atingiu R\$ 43,0 bilhões, registrando aumento de 2,7% (+R\$ 1,1 bilhões) em relação ao mês anterior (jul/21) e de 6,6% (+R\$ 2,7 bilhões) na comparação com agosto de 2021. Já a arrecadação líquida total rural foi de R\$ 764,0 milhões, evidenciando um aumento de 4,7% (+R\$ 34,4

milhões), em relação ao mês anterior (jul/21), e diminuição de 23,5% (-R\$ 234,5 milhões) quando comparada a agosto de 2021.

A despesa com pagamento de benefícios urbanos, incluídas as despesas com sentenças judiciais urbanas e Comprev, foi da ordem de R\$ 57,0 bilhões em agosto de 2022, registrando um aumento de 17,2% (+R\$ 8,3 bilhões) em relação ao mês anterior (jul/22) e de 22,9% (+R\$ 10,6 bilhões) em comparação a agosto de 2021. Já a despesa rural, incluídas as sentenças judiciais rurais, atingiu R\$ 14,7 bilhões em agosto de 2022, evidenciando um aumento de

cerca de 17,1% (+R\$ 2,2 bilhões) em relação ao mês anterior (jul/22) e de 21,2% (+R\$ 2,6 bilhões), quando comparada ao mês correspondente de 2021, conforme se pode observar na **Tabela 2**.

Em agosto de 2022, as clientelas urbana e rural apresentaram necessidade iguais de financiamento da ordem de R\$ 14 bilhões.

No acumulado de 2022, a arrecadação líquida urbana (incluída a arrecadação associada à Comprev) totalizou R\$ 329,7 bilhões, registrando aumento de 7,5% (+R\$ 23,0 bilhões) em relação ao mesmo período de 2021. Já a arrecadação rural atingiu cerca de R\$ 6,1 bilhões, refletindo uma redução de 18,9% (-R\$ 1,4 bilhão) na mesma comparação. Já a despesa com o pagamento de benefícios previdenciários urbanos e rurais (incluídas as sentenças judiciais e Comprev) foram de R\$ 438,8 bilhões e R\$ 113,7 bilhões, nessa ordem, ou seja, cresceu 0,6% (+R\$ 2,4 bilhões) no meio urbano e 0,8% (+R\$ 936,4 milhões) no meio rural. Como resultado desses números a clientela urbana registrou uma necessidade de financiamento da ordem de R\$ 109,1 bilhões, caindo 15,9% (-R\$ 20,6 bilhões) em relação ao mesmo período de 2021. Já a clientela rural apresentou uma necessidade de financiamento de R\$ 107,6 bilhões, cerca de 2,2% (+R\$ 2,3 bilhões) maior do que no mesmo período de 2021

O comportamento da receita previdenciária tem sido bastante positivo ao longo do ano, resultado que vai ao encontro da expectativa explicitada na última Grade de Parâmetros Macroeconômicos da Secretaria de Política Econômica do Ministério da Economia de julho de 2022, que apontava a continuidade da recuperação o mercado de trabalho com ampliação do número de vínculos formais, com um crescimento ainda mais expressivo da massa salarial real. Como o comportamento do mercado de trabalho é

central para a evolução da arrecadação das contribuições previdenciárias, a partir desses parâmetros é possível ter a expectativa de que continue a haver uma recuperação da receita do RGPS ao longo desse ano. De certa forma é isso que se observa nos oito primeiros meses do ano, com um crescimento real da arrecadação líquida de 6,9%.

No que tange à despesa, a expectativa é de um pequeno crescimento dessa despesa, em linha com as baixas taxas de crescimento vegetativo observadas nos últimos anos. A variação da despesa acumulada no ano, observada no mês de agosto foi positiva em 0,6%. Esse menor crescimento real da despesa, em parte influenciado pelo comportamento da inflação ao longo do ano, sugere que a despesa com benefícios previdenciários deverá apresentar um comportamento favorável em termos do equilíbrio financeiro anual do RGPS.

Em relação aos efeitos das ações adotadas para compensar os efeitos econômicos e sociais das medidas de combate à pandemia de COVID-19, pelo lado da arrecadação não se espera mais efeitos significativos tendo em vista o encerramento dessas ações. Pelo lado das despesas a única ação adotada este ano, a antecipação do abono anual, foi adotada no primeiro semestre a não mais afetará o comportamento da despesa no resto do ano.

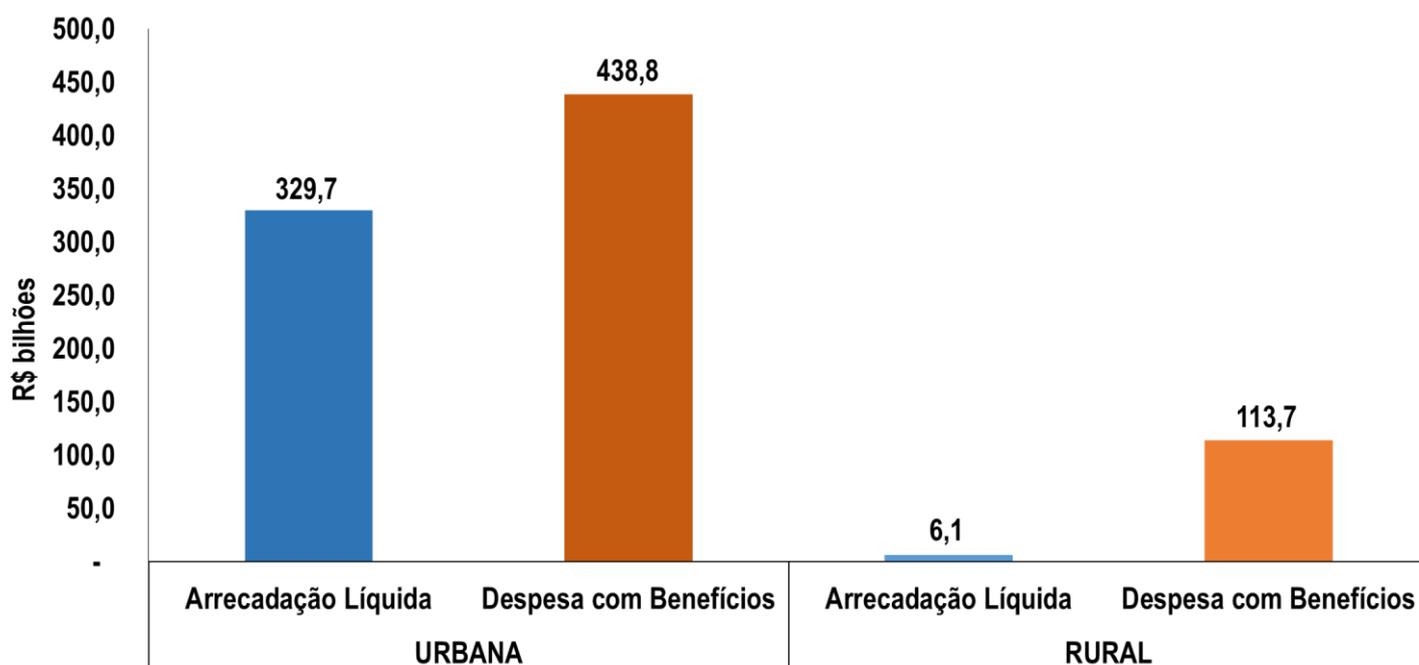
No entanto, outros elementos devem continuar a afetar a evolução da despesa em 2023, tais como: (i) aplicação das novas regras previdenciárias estabelecidas pela Emenda Constitucional (EC) 103/2019; (ii) alteração do nível de represamento dos requerimentos de benefícios; (iii) execução do Programa Especial para Análise de Benefícios com Índícios de Irregularidade e o Programa de Revisão de Benefícios por Incapacidade, ambos instituídos pela Lei 13.846/2019

**TABELA 2:** Evolução da Arrecadação Líquida, Despesa com Benefícios Previdenciários e Resultado Previdenciário, segundo a clientela urbana e rural (2021 e 2022) – Resultado de ago/22 em R\$ milhões de ago/22 – INPC

Item	ago/21	jul/22	ago/22	Var. %	Var. %	Acumulado no ano		Var. %
	(A)	(B)	(C)	(C/B)	(C/A)	2021	2022	
<b>1. Arrecadação Líquida Total (1.1 + 1.2)</b>	<b>41.313,1</b>	<b>42.574,3</b>	<b>43.750,9</b>	<b>2,8</b>	<b>5,9</b>	<b>314.255,6</b>	<b>335.838,8</b>	<b>6,9</b>
1.1 Arrecadação Líquida Total - Urbana	40.314,8	41.844,8	42.987,0	2,7	6,6	306.721,7	329.729,3	7,5
1.1.1 Arrecadação Líquida Urbana	39.767,6	41.749,0	42.887,8	2,7	7,8	300.754,5	326.105,1	8,4
1.1.2 Compensação Desoneração da Folha de Pagamento	543,2	-	-	-	(100,0)	5.851,6	3.140,9	(46,3)
1.1.3 Comprex	4,0	95,9	99,2	-	2.406,7	115,6	483,4	318,0
1.2 Arrecadação Líquida Total - Rural	998,4	729,5	763,9	4,7	(23,5)	7.533,9	6.109,4	(18,9)
<b>2. Despesa com Benefícios (2.1 + 2.2)</b>	<b>58.524,0</b>	<b>61.234,1</b>	<b>71.733,8</b>	<b>17,1</b>	<b>22,6</b>	<b>549.170,5</b>	<b>552.524,3</b>	<b>0,6</b>
2.1 Despesa com Benefícios - Urbano	46.379,7	48.668,7	57.016,0	17,2	22,9	436.408,8	438.826,2	0,6
2.1.1 Benefícios Previdenciários Urbanos	45.074,1	47.063,5	46.848,9	(0,5)	3,9	418.091,8	418.998,2	0,2
2.1.2 Passivo Judicial - Urbano	1.093,6	1.211,7	9.725,7	702,7	789,3	16.839,6	17.412,8	3,4
2.1.3 Comprex	212,0	393,5	441,3	12,1	-	1.477,4	2.415,2	-
2.2 Despesa com Benefícios - Rural	12.144,2	12.565,5	14.717,8	17,1	21,2	112.761,7	113.698,1	0,8
2.2.1 Benefícios Previdenciários Rurais	11.856,6	12.250,1	12.187,7	(0,5)	2,8	108.401,0	109.161,5	0,7
2.2.2 Passivo Judicial - Rural	287,7	315,4	2.530,1	702,2	779,5	4.360,7	4.536,5	4,0
<b>3. Resultado Previdenciário (1 - 2)</b>	<b>(17.210,8)</b>	<b>(18.659,8)</b>	<b>(27.982,9)</b>	<b>50,0</b>	<b>62,6</b>	<b>(234.914,8)</b>	<b>(216.685,5)</b>	<b>(7,8)</b>
3.1 Urbano (1.1 - 2.1)	(6.065,0)	(6.823,8)	(14.028,9)	105,6	131,3	(129.687,1)	(109.096,9)	(15,9)
3.2 Rural (1.2 - 2.2)	(11.145,9)	(11.836,0)	(13.953,9)	17,9	25,2	(105.227,7)	(107.588,6)	2,2

Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar).  
Elaboração: SPREV/MTP

**GRÁFICO 1:** Arrecadação Líquida, Despesa com Benefícios Previdenciários e Resultado Previdenciário, segundo a clientela urbana e rural - Acumulado até agosto - R\$ bilhões de agosto/2022 – INPC



Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar)  
Elaboração: SPREV/MTP

### 3. Receitas Correntes

As receitas correntes somaram R\$ 45,4 bilhões em agosto de 2022, registrando um aumento de 3,9% (+R\$ 1,7 bilhão), frente ao mês anterior (jul/22) e de 8,2% (+R\$ 3,4 bilhões) em relação ao valor de agosto de 2021. Em relação a julho de 2022, a maioria das rubricas que possuem maior representatividade na composição das receitas correntes apresentaram crescimento, com destaque para as rubricas: “Empresas em Geral” 4,3% (+R\$ 1,3 bilhão) e SIMPLES – Repasses STN” 4,6% (+269,5 milhões, como mostra o **Gráfico 2**.

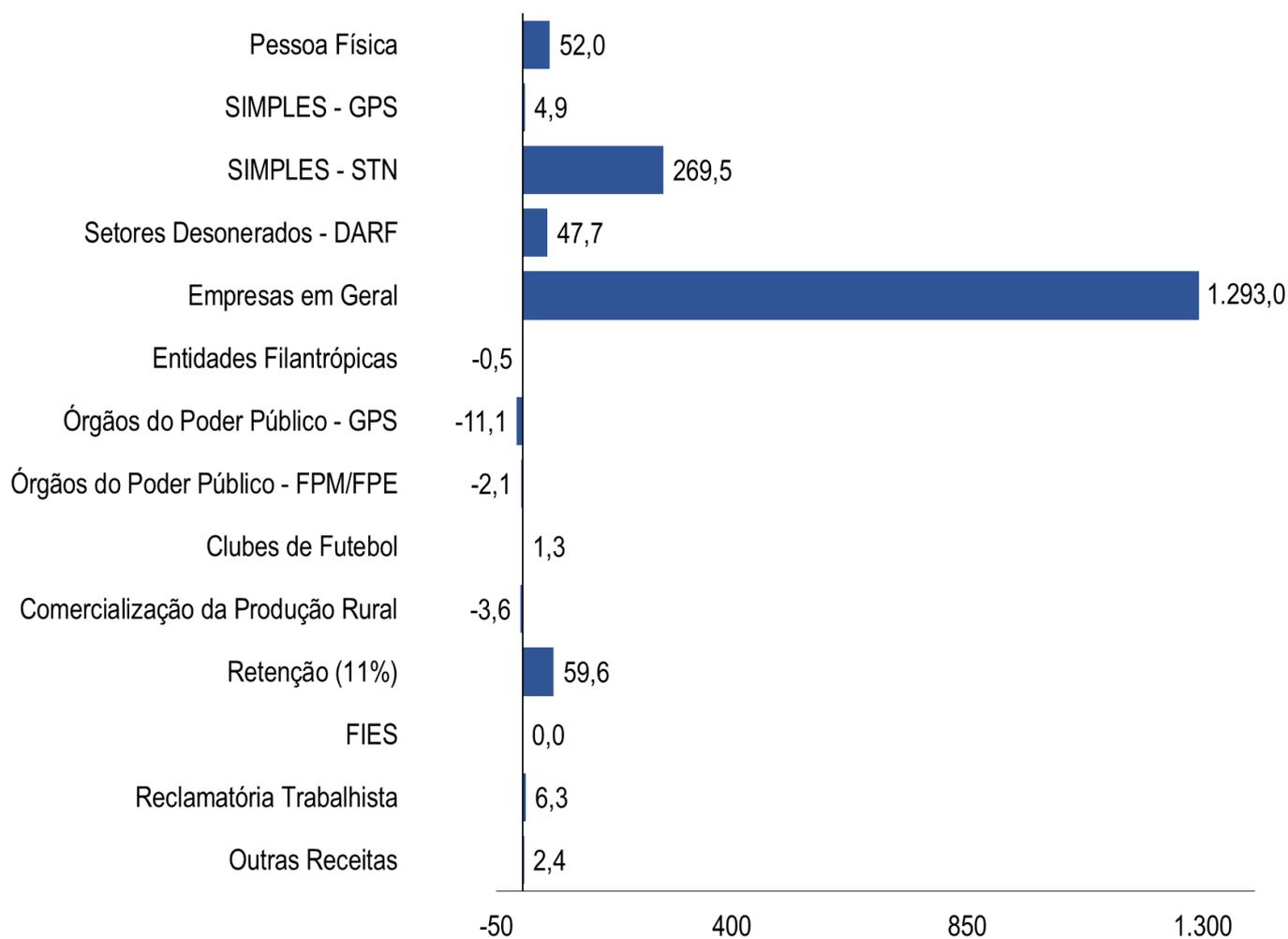
No acumulado de 2022 (até agosto), as receitas correntes somaram R\$ 344,5 bilhões, cerca de 7,4% (+R\$23,6 bilhões) a mais que o registrado no mesmo período de 2021. Destacam-se as rubricas “Empresas em Geral” 16,9% (+R\$ 34,6 bilhões), “Simples – Repasse STN” 23,6% (+R\$ 8,7 bilhões) e “Órgãos do Poder Público – Recolhimento em GPS” 10,4% (+R\$ 3,0 bilhões), que

registram aumento, e as rubricas “Simples – Recolhimento em GPS” 97,9% (-R\$ 14,6 bilhões), “Entidades Filantrópicas” 95,7% (-R\$ 3,1 bilhões) e “Retenção (11%)” 38% (-R\$ 3,0 bilhões) que registraram recuo, conforme se pode observar no **Gráfico 3**.

Deve ser observado que alterações na forma de arrecadação das contribuições previdenciárias, com a substituição da Guia de Recolhimento da Previdência Social – GPS pelo Documento de Arrecadação de Receitas Federais – DARF, afeta a classificação de algumas receitas.

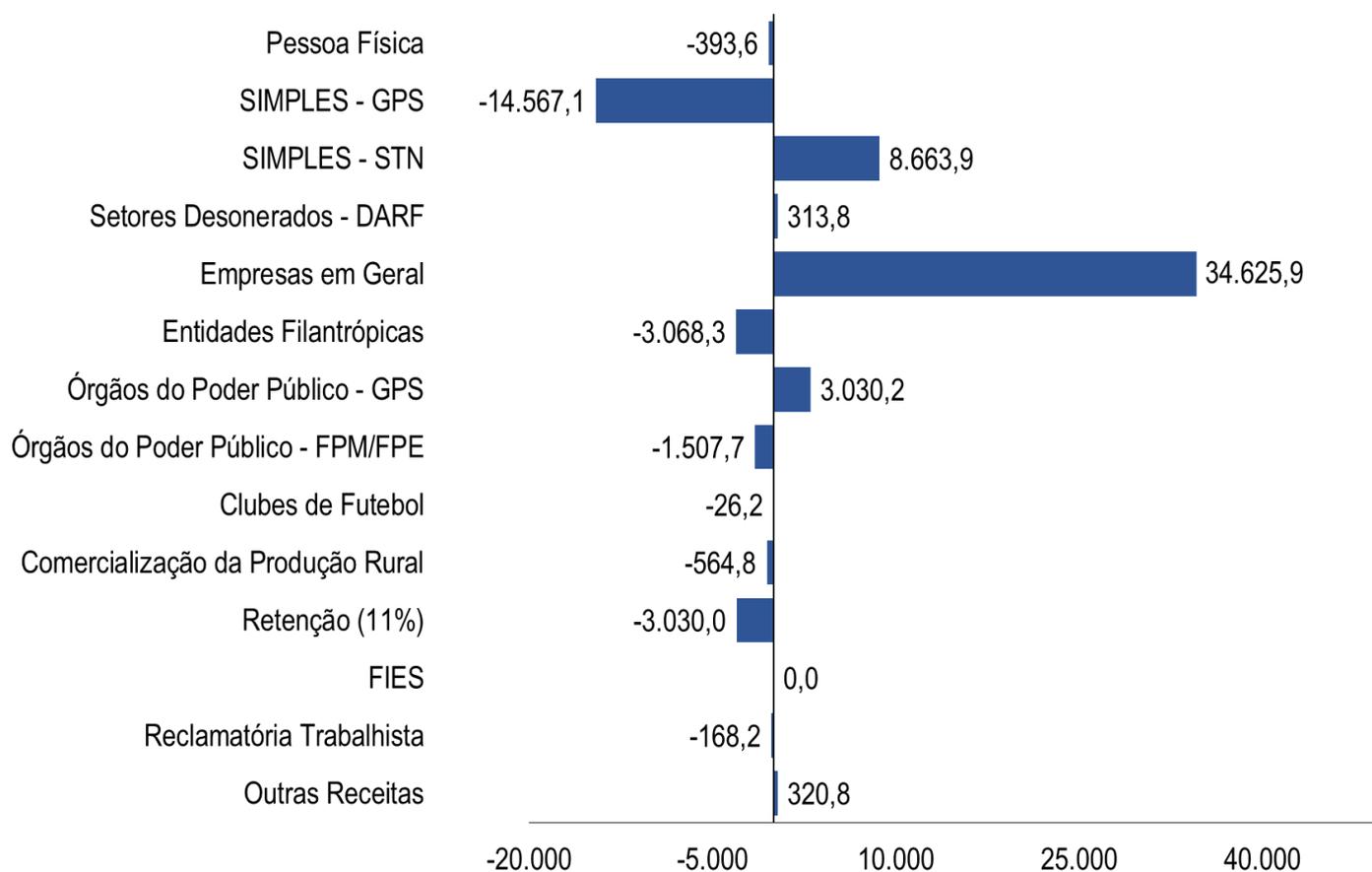
Além disso a arrecadação previdenciária está diretamente vinculada ao comportamento do mercado de trabalho formal, na medida em que aumentos e reduções no nível de emprego formal do país refletem um resultado positivo ou negativo na arrecadação previdenciária.

**GRÁFICO 2:** Variação das Receitas Correntes de agosto de 2022 em relação ao mês anterior: em R\$ milhões de ago/22 (INPC)



Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar).  
Elaboração: SPREV/MTP

**GRÁFICO 3:** Variação das Receitas Correntes (janeiro a agosto) de 2022 em relação a 2021: em R\$ milhões de ago/22 (INPC)



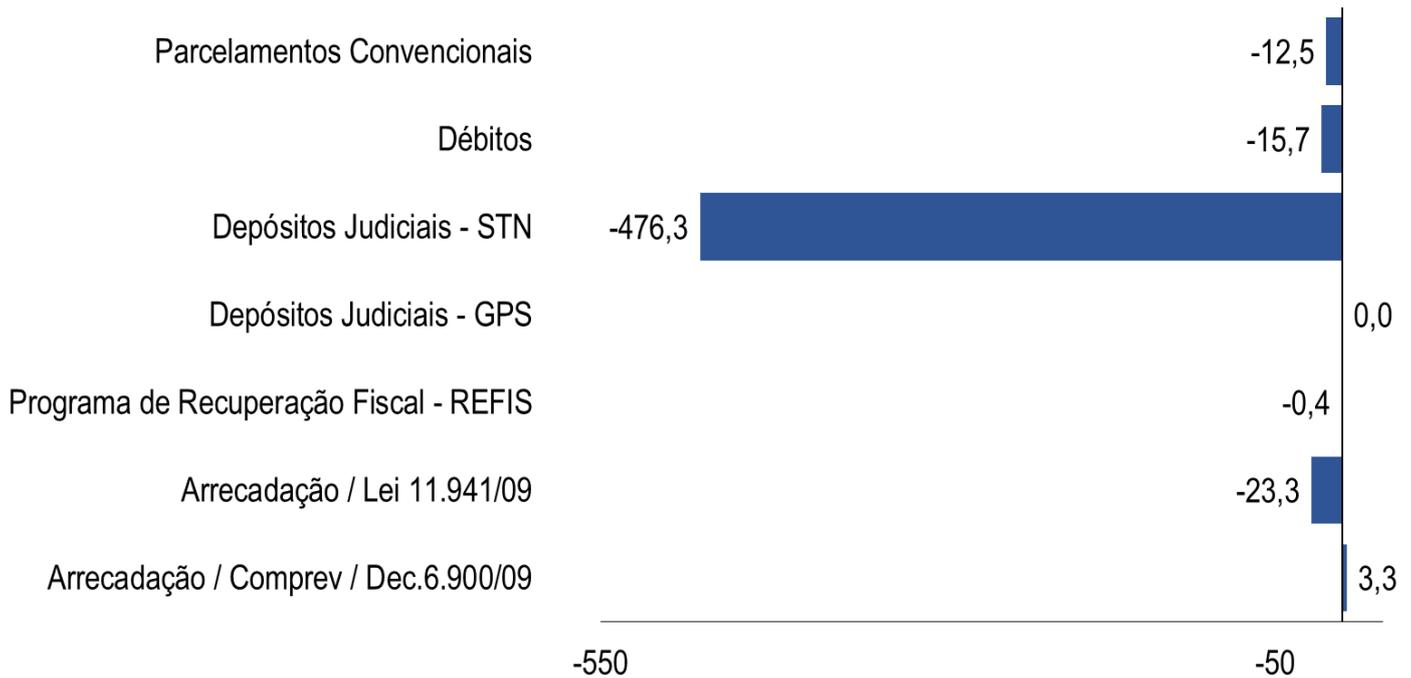
Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar).  
Elaboração: SPREV/MTP

#### 4. Receitas de Medidas de Recuperação De Créditos

Em agosto de 2022, as receitas provenientes de medidas de recuperação de créditos foram de R\$ 322,0 milhões, representando decréscimo de 62% (-R\$ 524,8 milhões) comparado a agosto de 2021. Destaca-se no resultado do mês, a rubrica “Depósitos Judiciais – Repasse STN” que registrou aumento de 39.387,0% (+476,3 milhões) em seu saldo negativo, conforme mostra o **Gráfico 4**.

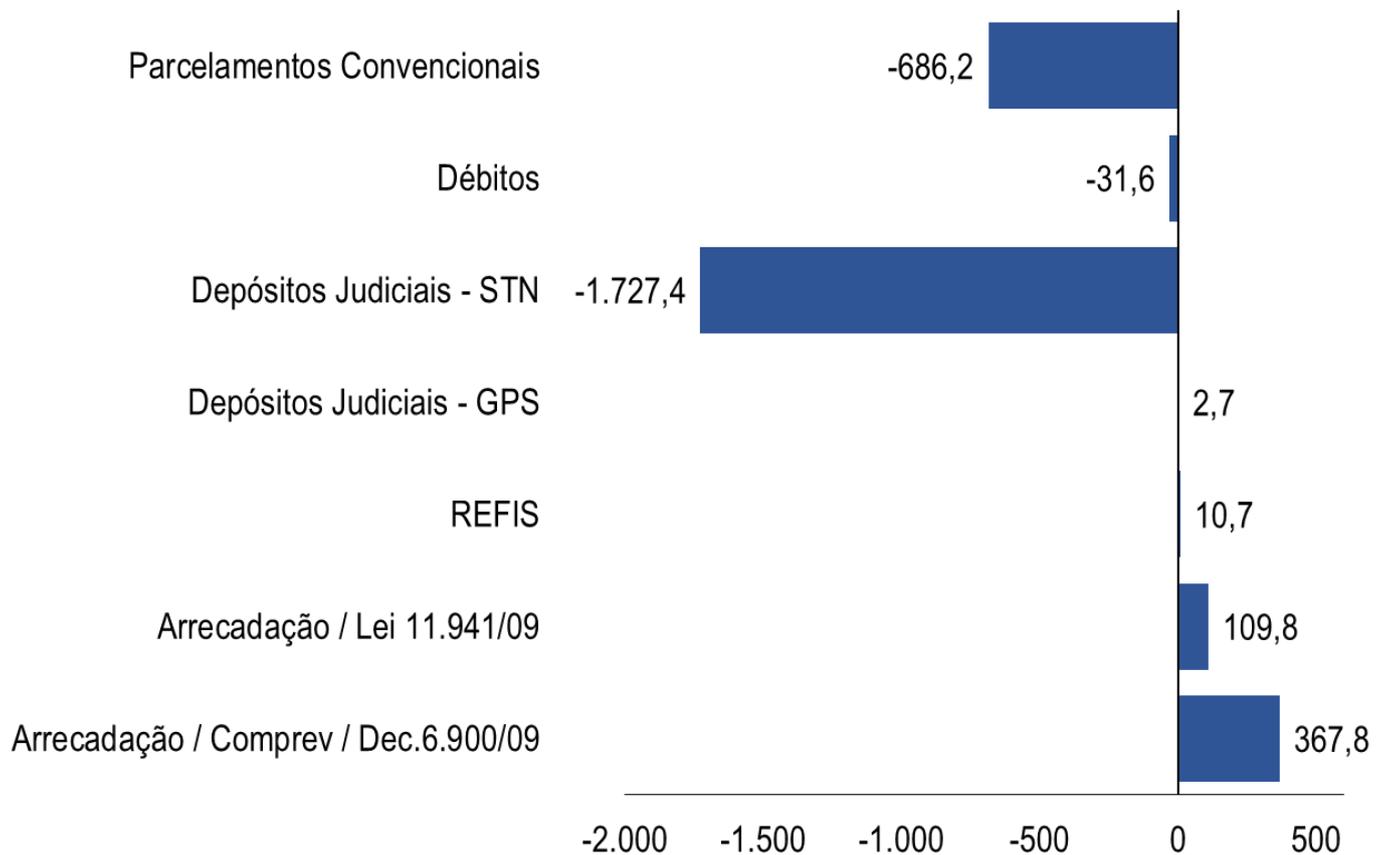
No acumulado de 2022 (até agosto), as receitas originadas de recuperação de créditos registraram o montante de R\$ 5,1 bilhões, evidenciando um decréscimo de 27,6% (-R\$ 2,0 bilhões) em relação ao mesmo período de 2021. Esse decréscimo ocorreu principalmente pela variação negativa nos “Depósitos Judiciais – Repasse STN” (-R\$ 1,7 bilhões) e nos “Parcelamentos Convencionais” (-R\$ 686,2 milhões), conforme pode ser visto no **Gráfico 5**.

**GRÁFICO 4:** Variação das Receitas de Recuperação de Créditos (jul/22) em relação ao mês anterior - Em R\$ milhões de ago/22 (INPC)



Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar).  
Elaboração: SPREV/MTP

**GRÁFICO 5:** Variação das Receitas de Recuperação de Créditos (janeiro a agosto) de 2022 em relação a 2021 - Em R\$ milhões de ago/22 (INPC))



Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar).  
Elaboração: SPREV/MTP

## 5. Benefícios Emitidos e Concedidos

Em agosto de 2022 foram emitidos 37,1 milhões de benefícios, registrando um aumento de 0,6% (+226,8 mil benefícios) quando comparado com o mês anterior. Nessa mesma comparação, os “Benefícios Previdenciários” cresceram 0,4% (+132,5 mil benefícios), os “Benefícios Acidentários” 0,6% (+4,6 mil benefícios) e os “Benefícios Assistenciais” 1,8% (+89,7 mil benefícios), conforme pode ser visto na **Tabela 3**.

Nesta mesma forma de comparação, observa-se que as aposentadorias por tempo de contribuição cresceram 0,2% (+13,2 mil aposentadorias); as aposentadorias por idade aumentaram 0,4% (+53,0 mil aposentadorias); as pensões por morte (previdenciária + acidentária) subiram 0,2% (+18,3 mil benefícios) e os auxílios-doença (previdenciário + acidentário) 4,5% (+43,2 mil benefícios).

Da quantidade média de 36,7 milhões de emissões verificadas no período de janeiro a agosto de 2022, cerca de 60,3% (22,1 milhões) foram destinados a beneficiários da clientela urbana, cerca de 26,4% (9,7 milhões) a beneficiários da clientela rural e cerca de 13,3% (4,9 milhões) aos assistenciais, como pode ser visto no **Gráfico 6**. De 2014 a 2022, a quantidade de benefícios emitidos apresentou incremento de 21,4% no meio urbano, de 7,6% no meio rural e de 15,4% nos assistenciais.

O valor médio dos benefícios emitidos entre janeiro e agosto de 2022 foi de R\$ 1.821,24, o que representa uma diminuição, em termos reais, de cerca de 2,3% em relação ao mesmo período de 2021, conforme **Gráfico 7**. Quando comparados o período acumulado de janeiro a agosto de 2022 e o período correspondente de 2014, observa-se que o valor médio real dos benefícios emitidos cresceu 8,5%.

Em agosto de 2022, foram concedidos 560,0 mil novos benefícios, evidenciando um aumento de 23,1% (+105,1 mil benefícios) em relação ao mês anterior e elevação de 29,2% (+126,7 mil benefícios) em relação a agosto de 2021. Em relação ao mês anterior (jul/22), a concessão de Benefícios Previdenciários cresceu 27,8% (+98,2 mil benefícios), Acidentários 23,0% (+3,7 mil benefícios) e Assistenciais 3,6% (+3,1 mil benefícios), conforme pode ser visto na **Tabela 4**.

No acumulado de 2022 (até agosto), a quantidade de benefícios concedidos foi de 3,4 milhões de benefícios, o que mostra um aumento de 4,6% (+147,4 mil benefícios) em relação ao mesmo período de 2021. Nessa comparação, os “Benefícios Previdenciários” diminuíram 1,1% (-30,1 mil benefícios), porém os Benefícios Acidentários e Assistenciais cresceram 0,9% (+1,1 mil benefícios) e 65,5% (+176,5 mil benefícios), respectivamente.

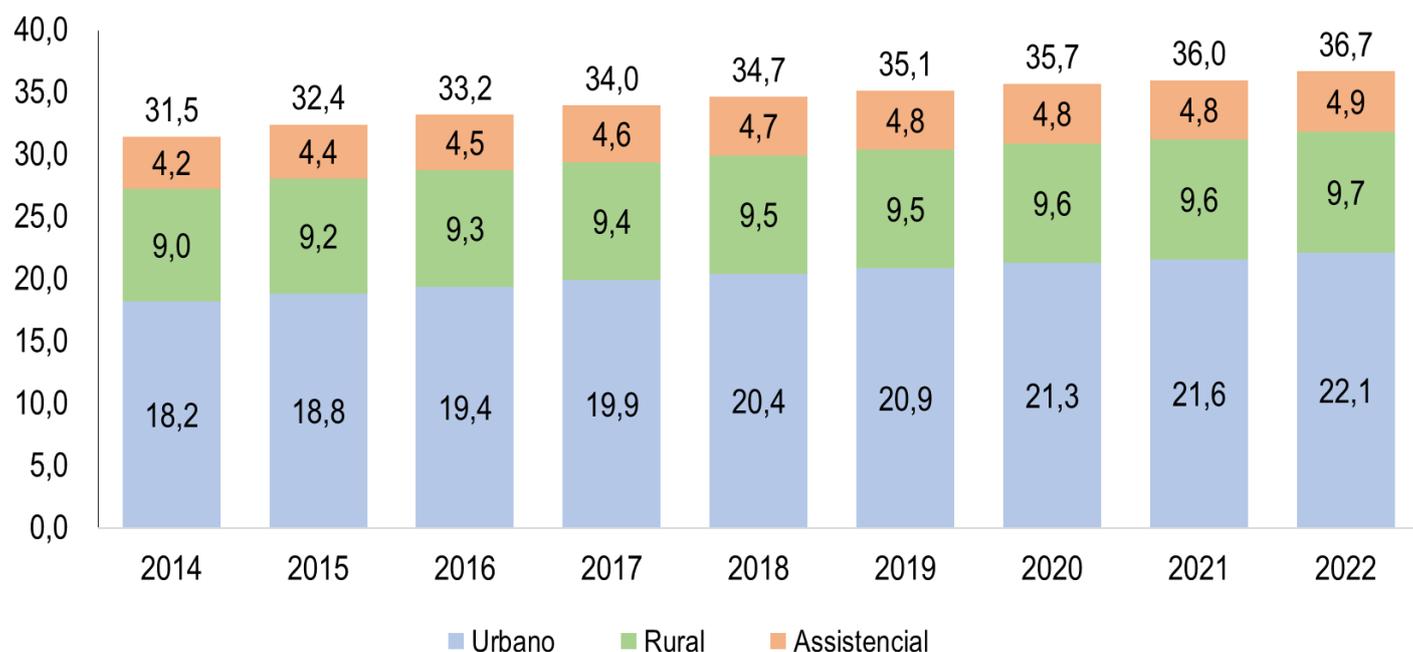
**TABELA 3:** Evolução da Quantidade de Benefícios Emitidos pela Previdência Social (ago/21, jul/22 e ago/22)

Item	ago/21 (A)	jul/22 (B)	ago/22 (C)	Var. % (C/B)	Var. % (C/A)
<b>TOTAL</b>	<b>36.200.790</b>	<b>36.886.066</b>	<b>37.112.817</b>	<b>0,6</b>	<b>2,5</b>
<b>PREVIDENCIÁRIOS</b>	<b>30.618.863</b>	<b>31.183.389</b>	<b>31.315.923</b>	<b>0,4</b>	<b>2,3</b>
Aposentadorias	21.488.758	21.926.434	21.993.508	0,3	2,3
Idade	11.537.931	11.867.123	11.920.119	0,4	3,3
Invalidez	3.253.989	3.261.436	3.262.269	0,0	0,3
Tempo de Contribuição	6.696.838	6.797.875	6.811.120	0,2	1,7
Pensão por Morte	7.985.346	8.135.329	8.153.878	0,2	2,1
Auxílio-Doença	919.754	892.520	932.176	4,4	1,4
Salário-Maternidade	74.001	68.395	74.066	8,3	0,1
Outros	151.004	160.711	162.295	1,0	7,5
<b>ACIDENTÁRIOS</b>	<b>765.452</b>	<b>766.997</b>	<b>771.568</b>	<b>0,6</b>	<b>0,8</b>
Aposentadorias	205.822	206.465	206.538	0,0	0,3
Pensão por Morte	101.450	99.124	98.919	(0,2)	(2,5)
Auxílio-Doença	81.648	77.464	80.998	4,6	(0,8)
Auxílio-Acidente	349.016	358.992	360.449	0,4	3,3
Auxílio-Suplementar	27.516	24.952	24.664	(1,2)	(10,4)
<b>ASSISTENCIAIS</b>	<b>4.816.475</b>	<b>4.935.680</b>	<b>5.025.326</b>	<b>1,8</b>	<b>4,3</b>
Benefício de Prestação Continuada/BPC - LOAS	4.721.396	4.850.001	4.940.408	1,9	4,6
Pessoa idosa	2.139.529	2.216.098	2.263.792	2,2	5,8
Pessoa com deficiência	2.581.775	2.633.792	2.676.505	1,6	3,7
Outros benefícios assistenciais	92	111	111	-	20,7
Rendas Mensais Vitalícias	78.648	70.069	69.370	(1,0)	(11,8)
Idade	6.621	5.047	4.937	(2,2)	(25,4)
Invalidez	72.027	65.022	64.433	(0,9)	(10,5)
<b>BENEFÍCIOS DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA (BLE)</b>	<b>16.431</b>	<b>15.610</b>	<b>15.548</b>	<b>(0,4)</b>	<b>(5,4)</b>

Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar)

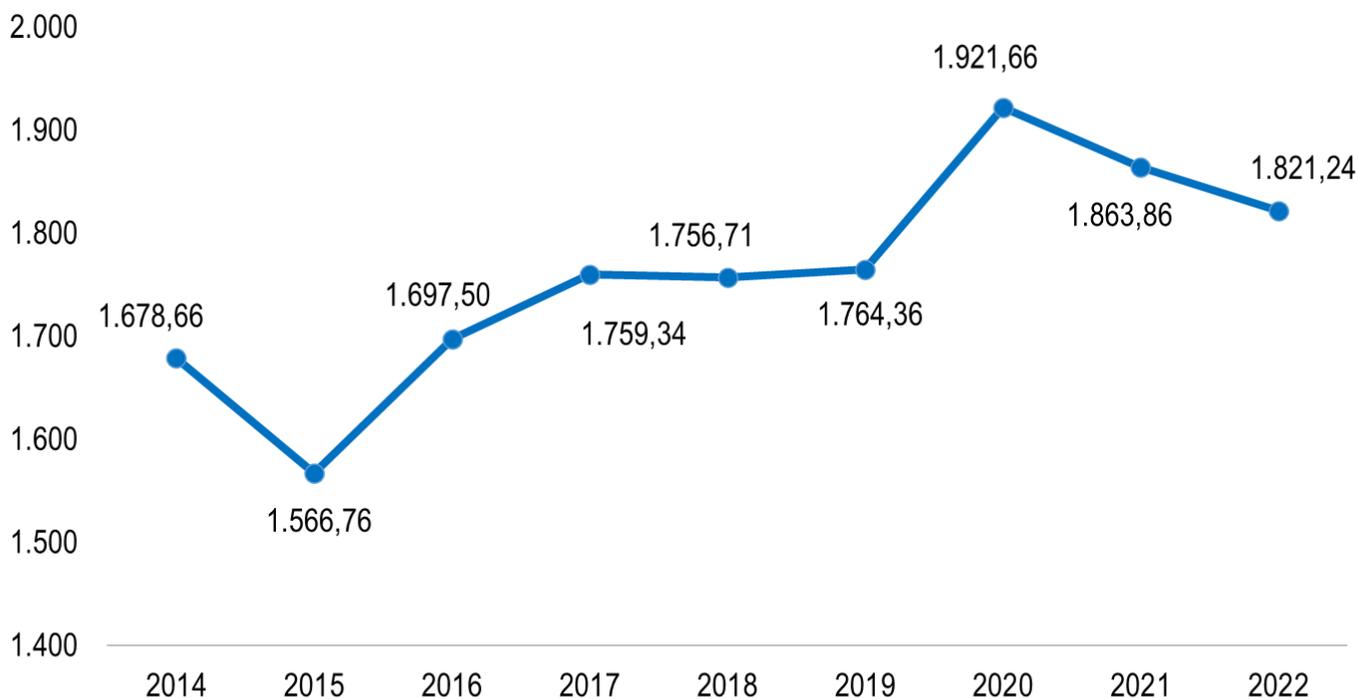
Elaboração: SPREV/MTP

**GRÁFICO 6:** Evolução da Quantidade de Benefícios Emitidos pela Previdência Social, segundo a clientela (2013 a 2022) - Em milhões de benefícios - Média de janeiro a agosto.



Fontes: Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS; Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS  
Elaboração: SPREV/MTP

**GRÁFICO 7:** Valor Médio do Total dos Benefícios Emitidos (média de janeiro a agosto de cada ano) – 2014 a 2022: em R\$ de ago/22 (INPC)



Fontes: Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS; Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS  
Elaboração: SPREV/MTP

**TABELA 4:** Evolução da Quantidade de Benefícios Concedidos pela Previdência Social (ago/21, jul/22 e ago/22) e acumulado de janeiro a agosto (2021 e 2022)

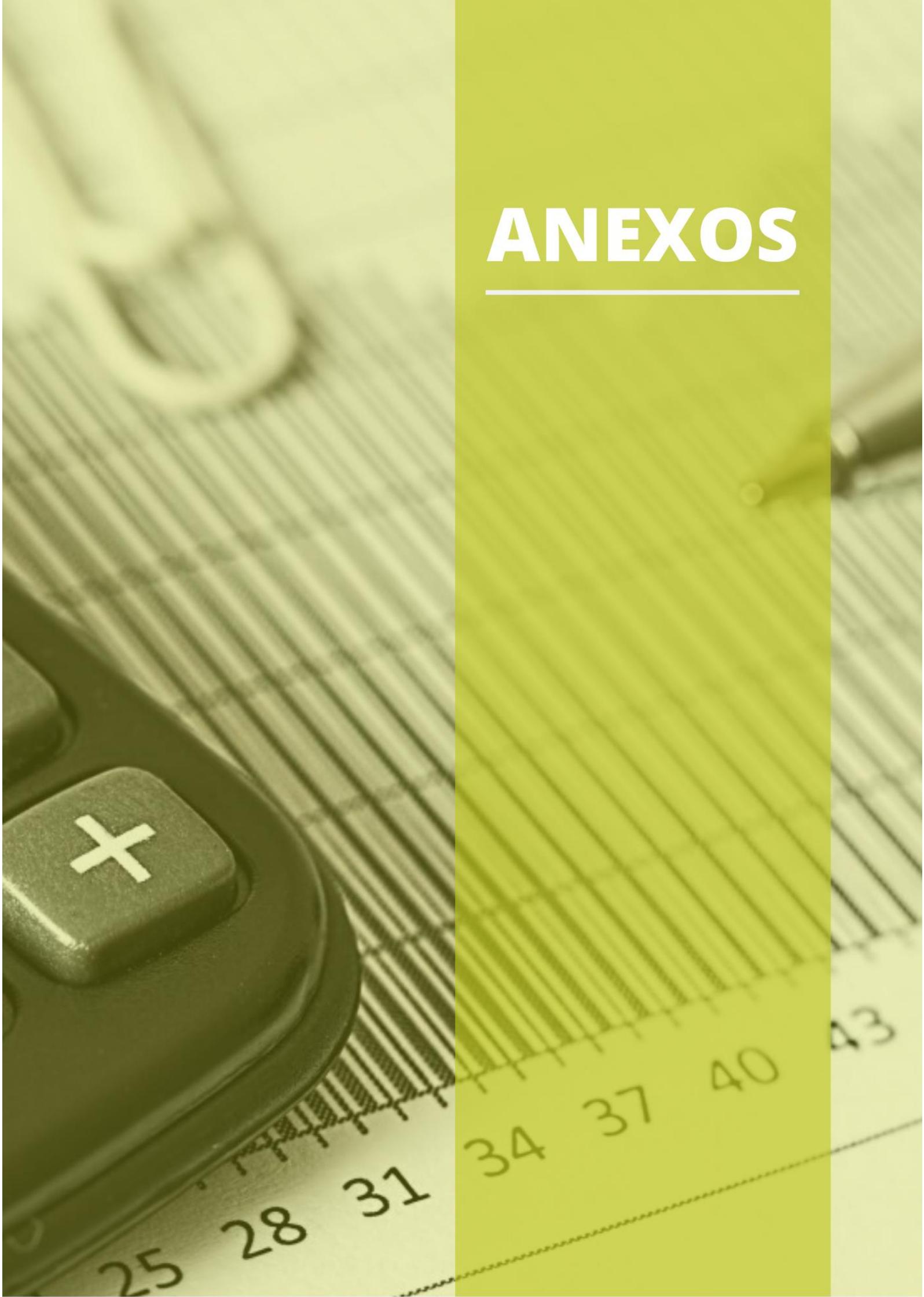
Item	ago/21	jul/22	ago/22	Var. %	Var. %	Acumulado no Ano		Var. %
	( A )	( B )	( C )	( C / B )	( C / A )	2021	2022	
<b>TOTAL</b>	<b>433.230</b>	<b>454.811</b>	<b>559.935</b>	<b>23,1</b>	<b>29,2</b>	<b>3.213.452</b>	<b>3.361.065</b>	<b>4,6</b>
<b>PREVIDENCIÁRIOS</b>	<b>374.145</b>	<b>353.396</b>	<b>451.687</b>	<b>27,8</b>	<b>20,7</b>	<b>2.825.082</b>	<b>2.794.995</b>	<b>(1,1)</b>
Aposentadorias	93.470	110.135	132.370	20,2	41,6	721.323	869.841	20,6
Idade	58.984	75.408	86.805	15,1	47,2	479.510	544.462	13,5
Invalidez	10.565	10.931	15.448	41,3	46,2	71.112	126.630	78,1
Tempo de Contribuição	23.921	23.796	30.117	26,6	25,9	170.701	198.749	16,4
Pensão por Morte	61.136	38.486	49.587	28,8	(18,9)	394.097	327.307	(16,9)
Auxílio-Doença	162.046	151.899	206.308	35,8	27,3	1.263.462	1.168.418	(7,5)
Salário-Maternidade	55.266	50.793	60.283	18,7	9,1	431.739	411.036	(4,8)
Outros	2.227	2.083	3.139	50,7	41,0	14.461	18.393	27,2
<b>ACIDENTÁRIOS</b>	<b>16.716</b>	<b>16.132</b>	<b>19.840</b>	<b>23,0</b>	<b>18,7</b>	<b>118.754</b>	<b>119.813</b>	<b>0,9</b>
Aposentadorias	355	425	596	40,2	67,9	2.501	4.476	79,0
Pensão por Morte	19	8	27	237,5	42,1	149	177	18,8
Auxílio-Doença	14.477	13.296	16.370	23,1	13,1	102.827	96.171	(6,5)
Auxílio-Acidente	1.855	2.391	2.841	18,8	53,2	13.221	18.923	43,1
Auxílio-Suplementar	10	12	6	(50,0)	(40,0)	56	66	17,9
<b>ASSISTENCIAIS</b>	<b>42.327</b>	<b>85.283</b>	<b>88.376</b>	<b>3,6</b>	<b>108,8</b>	<b>269.391</b>	<b>445.893</b>	<b>65,5</b>
Benefício de Prestação Continuada/BPC - LOAS	<b>42.327</b>	<b>85.283</b>	<b>88.376</b>	<b>3,6</b>	<b>108,8</b>	<b>269.391</b>	<b>445.893</b>	<b>65,5</b>
Pessoa idosa	26.144	48.974	43.050	(12,1)	64,7	149.827	231.619	54,6
Pessoa com deficiência	16.161	36.301	45.308	24,8	180,4	117.160	214.146	82,8
Outros benefícios assistenciais	22	8	18	125,0	(18,2)	2.404	128	(94,7)
<b>BENEFÍCIOS DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA (BLE)</b>	<b>42</b>	<b>-</b>	<b>32</b>	<b>-</b>	<b>(23,8)</b>	<b>225</b>	<b>364</b>	<b>-</b>

Fontes: Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS; Boletim Estatístico da Previdência Social - BEPS.

Elaboração: SPREV/MTP

# ANEXOS

---



## ANEXO I

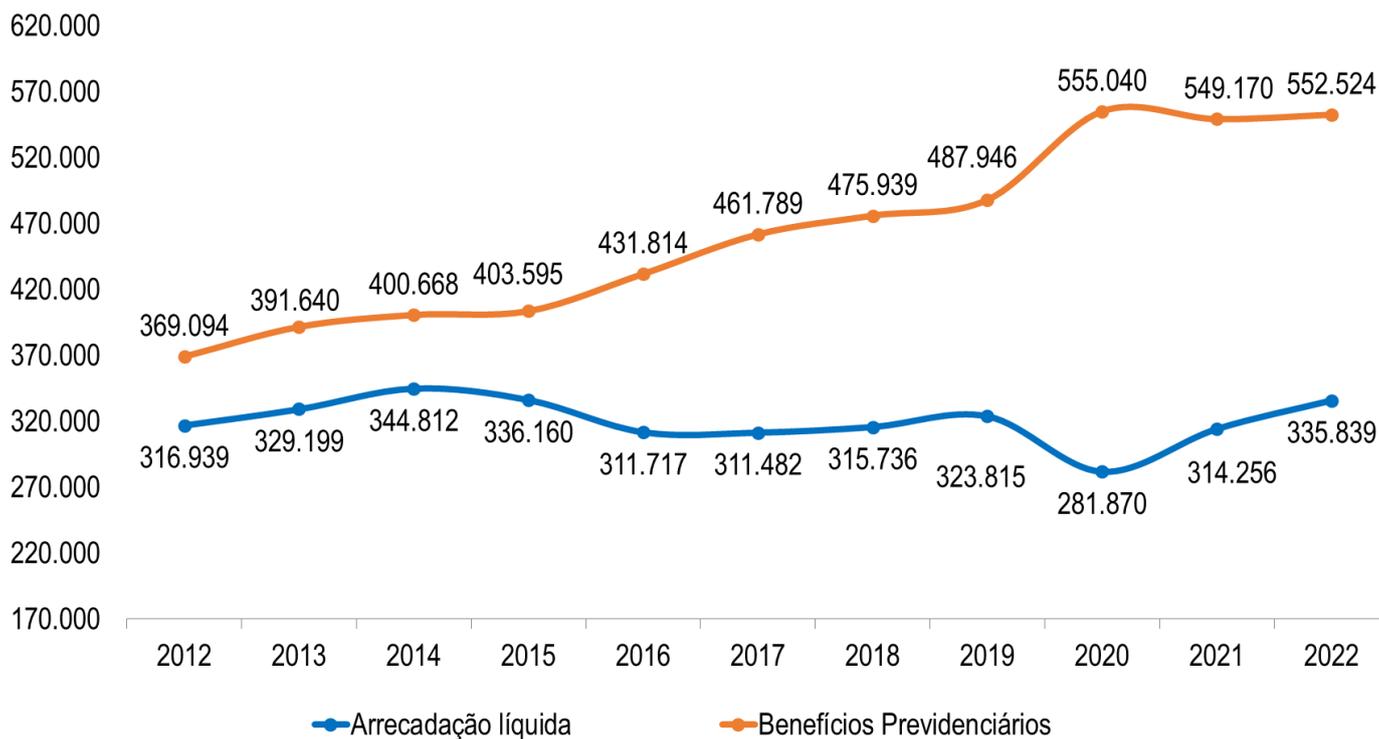
### I.I Relação entre a Arrecadação Líquida e a Despesa com Benefícios (R\$ milhões de ago/22 - INPC)

Período	Arrecadação Bruta (1)	Transferências a Terceiros	Arrecadação Líquida	Benefícios Previdenciários	Relação %	Saldo
	(A)	(B)	C = (A - B)	(D)	E=(D/C)	F= (C - D)
<b>Valores referentes ao acumulado até o mês de Agosto, a preços de Ago/2022 INPC</b>						
<b>2012</b>	352.580	35.641	316.939	369.094	116,5	(52.155)
<b>2013</b>	366.910	37.711	329.199	391.640	119,0	(62.441)
<b>2014</b>	384.172	39.360	344.812	400.668	116,2	(55.856)
<b>2015</b>	374.641	38.482	336.160	403.595	120,1	(67.436)
<b>2016</b>	347.318	35.601	311.717	431.814	138,5	(120.097)
<b>2017</b>	346.512	35.030	311.482	461.789	148,3	(150.308)
<b>2018</b>	351.451	35.715	315.736	475.939	150,7	(160.204)
<b>2019</b>	346.452	22.637	323.815	487.946	150,7	(164.131)
<b>2020</b>	299.226	17.356	281.870	555.040	196,9	(273.169)
<b>2021</b>	333.793	19.538	314.256	549.170	174,8	(234.915)
<b>2022</b>	352.779	16.941	335.839	552.524	164,5	(216.686)
<b>ago/20</b>	49.499	1.517	47.982	60.232	125,5	(12.250)
<b>set/20</b>	41.907	2.135	39.773	60.295	151,6	(20.522)
<b>out/20</b>	51.180	2.186	48.994	60.374	123,2	(11.380)
<b>nov/20</b>	48.806	2.275	46.531	59.794	128,5	(13.263)
<b>dez/20</b>	68.005	2.253	65.752	60.466	92,0	5.285
<b>jan/21</b>	41.237	3.683	37.555	58.793	156,6	(21.238)
<b>fev/21</b>	42.071	2.206	39.865	61.078	153,2	(21.213)
<b>mar/21</b>	41.255	2.261	38.994	61.660	158,1	(22.667)
<b>abr/21</b>	41.934	2.202	39.732	60.798	153,0	(21.066)
<b>mai/21</b>	39.896	2.307	37.589	68.176	181,4	(30.588)
<b>jun/21</b>	40.135	2.324	37.811	98.965	261,7	(61.154)
<b>jul/21</b>	43.687	2.290	41.397	81.175	196,1	(39.779)
<b>ago/21</b>	43.578	2.265	41.313	58.524	141,7	(17.211)
<b>set/21</b>	44.793	2.317	42.476	58.473	137,7	(15.997)
<b>out/21</b>	43.075	2.290	40.785	57.915	142,0	(17.130)
<b>nov/21</b>	44.396	2.269	42.127	56.830	134,9	(14.703)
<b>dez/21</b>	68.449	1.911	66.537	58.135	87,4	8.402
<b>jan/22</b>	44.380	3.127	41.253	57.896	140,3	(16.643)
<b>fev/22</b>	42.865	1.959	40.906	60.790	148,6	(19.884)
<b>mar/22</b>	43.778	1.893	41.885	62.289	148,7	(20.404)
<b>abr/22</b>	44.810	1.962	42.848	67.176	156,8	(24.328)
<b>mai/22</b>	43.924	2.005	41.919	88.734	211,7	(46.815)
<b>jun/22</b>	42.689	1.986	40.703	82.671	203,1	(41.969)
<b>jul/22</b>	44.568	1.994	42.574	61.234	143,8	(18.660)
<b>ago/22</b>	45.765	2.014	43.751	71.734	164,0	(27.983)

Fonte: CGF/INSS.

Elaboração: SPREV/MTP

I.II Arrecadação Líquida X Despesa com Benefícios (acumulado até o mês de agosto de cada ano, em R\$ milhões de ago/22 -INPC



Fonte: CGF/INSS  
Elaboração: SPREV/MTP

### Rubricas de arrecadação previdenciária

1. Pessoa Física: Contribuinte Individual, Empregado Doméstico, Segurado Especial e Facultativo.
2. SIMPLES - Recolhimento em Guia da Previdência Social – GPS: recolhimento relativo à contribuição do segurado empregado de empresas optantes pelo SIMPLES.
3. SIMPLES – repasse STN: Repasse, pela Secretaria do Tesouro Nacional, dos valores recolhidos relativos à cota patronal de empresas optantes pelo SIMPLES.
4. Empresas em Geral: empresas sujeitas às regras gerais de contribuição, incluídos os recolhimentos referentes à cota patronal, dos empregados e do seguro acidente.
5. Setores Desonerados: arrecadação em DARF relativas à desoneração da folha de pagamento, conforme a Lei 12.546 de 14/12/2011.
6. Entidades Filantrópicas: recolhimento relativo à contribuição do segurado empregado de Entidades Filantrópicas das áreas de saúde, educação e assistência social, que têm isenção da cota patronal.
7. Órgãos do Poder Público - Recolhimento em GPS: Recolhimento em Guia da Previdência Social - GPS - em relação aos servidores da administração direta, autarquias e fundações, da União, Estados e Municípios, vinculados ao RGPS.
8. Órgãos do Poder Público - Retenção FPM/FPE: Valores retidos do Fundo de Participação dos Estados - FPE - ou do Fundo de Participação dos Municípios - FPM - para pagamento das contribuições correntes de Estados e Municípios.
9. Clubes de Futebol: receita auferida a qualquer título nos espetáculos desportivos de que os clubes de futebol participem.
10. Comercialização da Produção Rural: Valores recolhidos por Produtores Rurais Pessoa Física e Jurídica, quando da comercialização de sua produção.
11. Retenção (11%): valor retido pela contratante de serviços prestados mediante cessão de mão-de-obra no valor de 11% da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços.
12. Fundo de Incentivo ao Ensino Superior – FIES: Dívida das universidades julgo à Previdência repassada ao INSS através do Fundo de Incentivo ao Ensino Superior - FIES.
13. Reclamatória Trabalhista: recolhimento sobre verbas remuneratórias decorrentes de decisões proferidas pela Justiça.
14. Arrecadação / Comprev / Dec.6.900/09: compensação financeira entre os regimes próprios de previdência e o RGPS
15. Arrecadação / Lei 11.941/09: refinanciamento de débitos previdenciários.
16. Programa de Recuperação Fiscal – REFIS: Arrecadação proveniente do Programa de Recuperação Fiscal, que promove a regularização de créditos da União, decorrentes de débitos de pessoas jurídicas, relativos a tributos e contribuições administrados pela SRF e pelo INSS.
17. Depósitos Judiciais - Recolhimentos em GPS: Recolhimento em Guia da Previdência Social - GPS - de parcelas de créditos previdenciários das pessoas jurídicas que ingressam com ações contra a Previdência.
16. Depósitos Judiciais - Repasse STN: Valor repassado pela Secretaria do Tesouro Nacional referente à parcela do crédito previdenciário das pessoas jurídicas que ingressam com ações contra a Previdência (Lei nº 9.709/98).
18. Débitos: Débitos quitados através de Guia da Previdência Social - GPS - ou recebidos em decorrência de Contrato de Assunção, Confissão e Compensação de Créditos.
19. Parcelamentos Convencionais: Pagamento de parcelamentos não incluídos em programa específico de recuperação de crédito.
20. Sentenças Judiciais – TRF: Pagamento de precatórios de benefícios e de requisições de pequeno valor resultantes de execuções judiciais. A Lei nº 10.524, de 25.07.2002, no seu art. 28, determinou que as dotações orçamentárias para pagamento destes valores seriam descentralizadas aos Tribunais, não mais sendo pagas pelo INSS.
21. Restituição de Arrecadação – Procedimento administrativo pelo qual o sujeito é ressarcido pelo INSS, de importâncias pagas indevidamente à Previdência Social, ou de importâncias relativas ao salário-família e ao salário-maternidade, que não tenham sido objeto de compensação ou de reembolso.
22. Transferências a Terceiros – Valor das contribuições sociais recolhidas pelo INSS e depois repassadas às respectivas entidades, tais como: SENAI, SENAR, SESC, SESI, etc. O valor é negativo porque, apesar de ser arrecadado pelo INSS, depois é repassado e não faz parte do Fundo do Regime Geral de Previdência Social.