

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

DADOS DO MERCADO DE
TRABALHO E A PERSPECTIVA DE
INDÚSTRIAS SOBRE ESSA NOVA
MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO
DE TRABALHO FORMAL



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

DADOS DO MERCADO DE
TRABALHO E A PERSPECTIVA DE
INDÚSTRIAS SOBRE ESSA NOVA
MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO
DE TRABALHO FORMAL



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Gabinete da Presidência

Teodomiro Braga da Silva
Chefe do Gabinete - Diretor

Diretoria de Desenvolvimento Industrial e Economia

Carlos Eduardo Abijaodi
Diretor

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato
Diretor

Diretoria Jurídica

Hélio José Ferreira Rocha
Diretor

Diretoria de Comunicação

Ana Maria Curado Matta
Diretora

Diretoria de Educação e Tecnologia

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

DADOS DO MERCADO DE
TRABALHO E A PERSPECTIVA DE
INDÚSTRIAS SOBRE ESSA NOVA
MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO
DE TRABALHO FORMAL



Brasília, 2021



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

© 2021. CNI – **Confederação Nacional da Indústria**

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

FICHA CATALOGRÁFICA

C748c

Confederação Nacional da Indústria.

Contrato de trabalho intermitente : dados do mercado de trabalho e a perspectiva de indústrias sobre essa nova modalidade de contratação de trabalho formal / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2021.
44 p. : il.

1.Trabalho Intermitente. 2. Mercado de Trabalho. 3.Contrato de Trabalho
I. Título.

CDU: 347.44

CNI
Confederação Nacional da Indústria
Sede
Setor Bancário Norte
Quadra 1 – Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 – Brasília – DF
Tel.: (61) 3317-9000
Fax: (61) 3317-9994
<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/>

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC
Tels.: (61) 3317-9989/3317-9992
sac@cni.org.br

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - SALDO DE EMPREGO FORMAL DE 2017 A 2020	22
GRÁFICO 2 - ESTOQUE DE EMPREGO, POR VÍNCULO INTERMITENTE, BRASIL - 2018 E 2019.....	24
GRÁFICO 3 - % DE DISTRIBUIÇÃO DE INTERMITENTES POR PORTE DA EMPRESA	26
GRÁFICO 4 - ÁREA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DOS EMPREGADOS INTERMITENTES	27
GRÁFICO 5 - DURANTE A PANDEMIA, O NÚMERO DE CONTRATOS INTERMITENTES NA EMPRESA (%):	30
GRÁFICO 6 - RELEVÂNCIA DO TRABALHO INTERMITENTE PARA AS INDÚSTRIAS.....	31
GRÁFICO 7 - FATORES QUE IMPEDEM, DIFICULTAM OU REDUZEM AS CONTRATAÇÕES DE INTERMITENTES.....	36

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - PERCENTUAL DE HORAS MÍNIMAS PRÉ-CONTRATADAS COM TRABALHADORES

INTERMITENTES28

TABELA 2 - INTENÇÃO DE CONTRATAR EMPREGADOS EM CONTRATO INTERMITENTE

EM 2021 E 2022 (PERCENTUAL)37

SUMÁRIO

RESUMO EXECUTIVO.....	11
INTRODUÇÃO.....	13
1 O QUE É O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	17
2 EVOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO MERCADO DE TRABALHO	21
3 A PERCEPÇÃO DE INDÚSTRIAS SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	25
3.1 DADOS GERAIS.....	25
3.2 LOCAL DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PELO INTERMITENTE.....	26
3.3 NÚMERO DE EMPREGADOS EM CONTRATO INTERMITENTE E HORAS FIXAS MÍNIMAS	27
3.4 RELEVÂNCIA DO CONTRATO INTERMITENTE PARA INDÚSTRIAS.....	31
3.5 FATORES QUE IMPEDEM OU DIFICULTAM A CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS NA MODALIDADE INTERMITENTE.....	34
3.6 INTENÇÃO DE NOVAS CONTRATAÇÕES PELAS INDÚSTRIAS	36
CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS.....	43



RESUMO EXECUTIVO

O contrato de trabalho intermitente, aquele em que há períodos de atividade e **períodos de inatividade do empregado**, foi criado com objetivo de **facilitar a formalização da prestação de trabalhos** nesta situação.

Com esse contrato, permite-se que a empresa **mantenha vínculo de emprego com o trabalhador, e somente o convoque para serviço específico, remunerando-o por esse período**, e pague imediatamente os valores relativos aos direitos garantidos constitucionalmente e aos demais direitos e benefícios aplicáveis, na proporção do período de prestação de serviço.

Portanto, trata-se de uma modalidade de contrato de trabalho que não substitui o típico contrato de trabalho em jornada integral, e que tem permitido aos poucos a formalização de contingente expressivo de trabalhadores antes na informalidade.

Nesse sentido, a evolução dessa contratação tem ocorrido em todos os setores da economia de forma paulatina. Segundo dados da RAIS, **o Brasil encerrou 2019¹ com um total de 156 mil vínculos de emprego intermitente, sendo 13% do total na indústria, e 15% na construção civil.**

Consulta realizada com indústrias de todo o país revelou a percepção dessas empresas sobre a modalidade. O questionário, feito pela CNI, foi respondido por **523 empresas de diversos segmentos industriais e de todos os portes entre dezembro de 2020 e janeiro de 2021. Dentre essas, 15% declararam que têm ou que tiveram nos últimos dois anos (2019 e 2020) trabalhadores em contrato intermitente**, a sua maioria **nas operações industriais (sete em cada dez dessas indústrias).**

Ademais, **60% das indústrias acima mencionadas responderam que empregaram entre 1 e 10 trabalhadores em regime de trabalho intermitente**; 11%, de 11 a 20 contratos de trabalho intermitente, e o restante empregou mais de 20 trabalhadores nesse regime de trabalho. Infere-se desse número uma não substituição de mão de obra, mas complementação de vínculos de empregos para necessidades específicas.

¹ Últimos dados consolidados da RAIS disponíveis.

A maioria (71%) das indústrias respondentes que contrataram em regime intermitente **formalizaram no contrato um número mínimo mensal de horas** a ser prestado e remunerado.

A visão das indústrias que se utilizaram do contrato de trabalho intermitente nos últimos dois anos é bastante positiva. Quando perguntadas **sobre a relevância da modalidade para lidar com desafios comumente enfrentados pelas empresas em questões relativas ao mercado de trabalho ou à gestão do pessoal interno, acima de 90% delas concordou total ou parcialmente** que o contrato de trabalho intermitente era importante em diversos aspectos. Destaca-se, entre as empresas que responderam a consulta, em especial:

- para **100% das médias indústrias** o contrato de trabalho intermitente **é importante para a manutenção de vínculos com pessoal dotado de habilidades ou perfil para certas atividades.** Para as **pequenas**, o percentual ainda é bastante alto: **97%**;
- para **97% das pequenas indústrias**, o contrato de trabalho intermitente **é importante para lidar com sazonalidades, e para a adaptação no número de empregos em turnos ou rotinas de trabalho;**
- **91% de todas as indústrias** que se utilizaram do contrato intermitente **concordaram total ou parcialmente que a modalidade era importante para a segurança jurídica e para a formalização de prestadores de serviço eventual.**

As duas maiores dificuldades apontadas por todas as indústrias respondentes da consulta que impedem ou dificultam a contratação sob a modalidade intermitente foram:

- a **insegurança sobre se a lei continuará ou não válida**, valendo destacar em especial as discussões no STF (assinalada por **metade das empresas**); e
- a **incompatibilidade entre as atividades da empresa e a modalidade de contrato** (assinalada por **44%** das empresas).

Também foram bastante assinaladas as dificuldades com a incerteza do comparecimento para a prestação de serviços e a obrigação de garantir aos intermitentes os mesmos benefícios de gestão de recursos humanos concedidos aos empregados em período horário integral.

Por fim, vê-se que, mesmo diante do cenário de crise e das dificuldades com a natureza do próprio contrato e as atividades das empresas, e a insegurança sobre a validade das regras nos próximos anos, **há boa perspectiva de aumento de vagas de trabalho intermitentes no setor industrial nos próximos anos.** Com efeito, **40% dentre as indústrias consultadas revelaram intenção de contratar trabalhadores** nessa modalidade nos próximos dois anos (2021 e 2022). **Esse número sobe para 85% entre as empresas que já se utilizaram dessa modalidade.**

INTRODUÇÃO

O trabalho, o emprego e a produção estão intimamente interligados com o crescimento econômico e o desenvolvimento social. Proporcionar regulações adequadas às relações do trabalho do país, com privilégio ao diálogo entre os envolvidos e sua segurança jurídica, pode favorecer a criação de trabalho e empregos formais, bem como a sustentabilidade empresarial, por gerar condições para um melhor ambiente de negócios.

No entanto, o principal instrumento legal trabalhista brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, criada na década de 1940, apesar de sua motivação e importância na época para consolidar direitos e proteger os trabalhadores, há muito não atendia às demandas de novas formas de trabalhar e produzir surgidas nesses quase 80 anos. Por isso, foi aprovada a Lei n. 13.467/2017, e, com ela, a regulação do trabalho intermitente, em especial pela inclusão na CLT dos artigos art. 443, §3º, 452-A da CLT.

A regulação do trabalho intermitente, assim, ocorreu com a finalidade de reconhecer e permitir a formalização de relações do trabalho marcadas pela existência de prestações de trabalho durante certo período, alternadas ao longo do tempo com momentos de inatividade. Isso porque, com essas características, tal regime de prestação de trabalho se mostrava inadequado às regras do emprego típico, o qual tem como uma de suas características principais não ser eventual, mas contínuo. Em consequência, sem uma hipótese legal a acolher essa demanda, tinha-se um quadro em que esses trabalhadores possivelmente ficavam em situação de informalidade sem, por exemplo, recolhimentos previdenciários.

Desde que foi criada, a hipótese do contrato de trabalho intermitente vem sendo utilizada no país. No entanto, seu crescimento é paulatino, pois, por vezes, a lei aprovada demora um tempo para alcançar maturidade. **Por suas particularidades, esse contrato vem se desenvolvendo aos poucos, com um crescimento regular de utilização por empresas e trabalhadores** (vide os dados oficiais apresentados na próxima seção). Um dos motivos para isso é que **aos poucos as pessoas têm afastado suas dúvidas práticas e sobre aspectos legais da nova hipótese de contratação.**

Esse quadro de dúvidas em superação, no entanto, foi reforçado pela vigência, durante alguns meses de 2017 e 2018, das regras temporárias decorrentes da Medida Provisória nº 808/2017 (que perdeu a eficácia). Pela própria natureza das Medidas Provisórias, e de seu processo de análise e votação, não se sabia exatamente qual seria o quadro legal a regulamentar o trabalho intermitente enquanto a referida MP esteve pendente de análise pelo Congresso Nacional.

Outro fator importante no cenário de adoção do contrato de trabalho intermitente está relacionado aos **receios quanto ao julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, das Ações Diretas de Inconstitucionalidade – ADINs nº 5826, 5829 e 6154**, cuja resolução ainda está pendente.

Sabe-se que **todas essas variáveis influenciaram na adoção do contrato de trabalho intermitente.** No entanto, é importante saber na prática, isto é, ouvindo quem já está utilizando a hipótese legal, quais as percepções sobre ela e quais as dificuldades para sua adoção, inclusive a motivação dos que resolveram não realizar contratações sob a modalidade intermitente.



Diante disso, a CNI decidiu realizar consulta sobre a adoção da referida hipótese contratual, de forma a apresentar um panorama da visão de empresas industriais sobre essa espécie de contrato, incluindo razões para celebrar contratos intermitentes, e motivos para não utilizar essa possibilidade.

No entanto, antes de apresentar os dados desse levantamento, a presente publicação **inicialmente trará os principais conceitos legais do contrato de trabalho intermitente. Em seguida, serão apresentados os dados de evolução do número de empregados em regime de trabalho intermitente no mercado de trabalho formal**, utilizando-se para tanto os dados oficiais divulgados pelo Poder Executivo.

Após esses dois instantes iniciais, serão apresentados os principais resultados da consulta, que contou com a participação de 523 indústrias de todo o país e de todos os portes. Ainda que não possa ser utilizada para os fins de resumo de toda a visão do setor industrial brasileiro sobre o tema, ela traz um recorte vívido sobre a perspectiva do grupo de empresas consultadas e que responderam ao questionário sobre essa nova modalidade de contratação chamada trabalho intermitente.

Espera-se que essa publicação apresente **dados para compreender a importância da possibilidade de contratação de trabalhadores sob regime intermitente, motivando discussões razoáveis e pautadas por visão pragmática necessária para o enfrentamento dos desafios do trabalho, do emprego e da produção na complexa sociedade atual.**



...o e Emprego



MINISTÉRIO DO TRABALHO
E PREVIDÊNCIA SOCIAL



1 O QUE É O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente é uma modalidade de contrato de trabalho, isto é, um trabalho “com carteira assinada”, na qual a prestação de serviços não é contínua, havendo períodos remunerados de atividade e períodos de inatividade, nos quais o trabalhador tem a liberdade de realizar outros serviços para empregadores distintos, por exemplo.

Criado pela Lei 13.467/2017 (modernização trabalhista), a sua regulamentação foi incluída na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em especial nos artigos 443, §3º e 452-A da CLT².

Esses artigos, em suma, dispõem que o contrato de trabalho intermitente é aquele no qual a **prestação de serviços, com subordinação entre empregado em relação ao empregador, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade**. Tais períodos de atividade são determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador³.

Para essa modalidade de trabalho intermitente, seu contrato deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o **valor da hora de trabalho**, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

² A Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018, do Ministério do Trabalho, em seus artigos 2º a 7º, estabelece regulamentação infralegal de alguns aspectos do trabalho intermitente.

³ Ressalvam-se os aeronautas, regidos por legislação própria.

Além disso, dispõe a Lei que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador. Em decorrência disso, a legislação assegura ao trabalhador a possibilidade de prestar serviços a outros contratantes.

Para a prestação de serviços ocorrer, dispõe o art. 452-A da CLT que o empregador convocará o empregado por qualquer meio de comunicação eficaz. Nessa oportunidade, que deve ocorrer pelo menos 3 dias corridos antes do serviço necessário, o empregador informará o empregado qual será a jornada. Já ao empregado, recebida a convocação, assegura-se o prazo de até 1 dia útil para responder ao chamado. No silêncio, será presumida a recusa. Destaque-se que a lei estabelece que a **recusa da oferta não descaracteriza a subordinação do empregado à empresa.**

Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, estabelece a legislação que a parte que descumprir sem justo motivo deverá pagar à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Quanto à remuneração do trabalho intermitente, a CLT dispõe que, **ao final de cada período de prestação de serviços, deverá o empregador,** mediante fornecimento de recibo com os valores discriminados, pagar ao empregado as seguintes parcelas:

- **remuneração;**
- **férias proporcionais com acréscimo de um terço;**
- **décimo terceiro salário proporcional;**
- **repouso semanal remunerado; e**
- **adicionais legais.**

Portanto, na modalidade, existe uma espécie de adiantamento do décimo terceiro e do adicional de férias.

O empregador ainda deverá efetuar o recolhimento do INSS e do FGTS relativos à remuneração do período de atividade com base nos valores pagos no período mensal, devendo fornecer ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Garante-se ao empregado em contrato de trabalho intermitente período de descanso de férias. Para tanto, a cada doze meses o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias. Nesse período ele não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador⁴.

Trata-se, portanto, de **modalidade de contrato de trabalho criado com objetivo de facilitar a formalização da prestação de trabalhos de forma intermitente, pois permite, formalmente, que a empresa convoque empregado para trabalho específico, remunerando o período efetivo de serviço e pagando os valores relativos aos direitos garantidos constitucionalmente e aos demais direitos e benefícios aplicáveis, na proporção do período de prestação de serviço. Foi instrumento pensado, portanto, tanto para formalizar trabalhadores, como para auxiliar na programação financeira da empresa, que somente remunerará quando o trabalho intermitente for necessário.**

⁴ A Medida Provisória 808/2017, que vigeu entre 14/11/2017 e 23/04/2018 alterou algumas disposições relativas ao contrato de trabalho intermitente. No entanto, com a perda de sua eficácia em 24/04/2018, voltou a vigor a redação original da Lei 13.467/2017, sem ter havido outras alterações após essa data.



2 EVOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO MERCADO DE TRABALHO

Aprovado o quadro legal, descrito anteriormente, que possibilita a contratação de trabalhadores em modalidade intermitente, desde novembro de 2017, quando a lei passou a vigor, empresas e empregados começaram a firmar tais contratos.

A evolução dessa contratação tem sido paulatina, mas tem ocorrido em todos os setores da economia, conforme será apresentado a seguir, e segue, de forma geral, um crescimento gradual, mesmo em épocas de crise mais destacada no emprego.

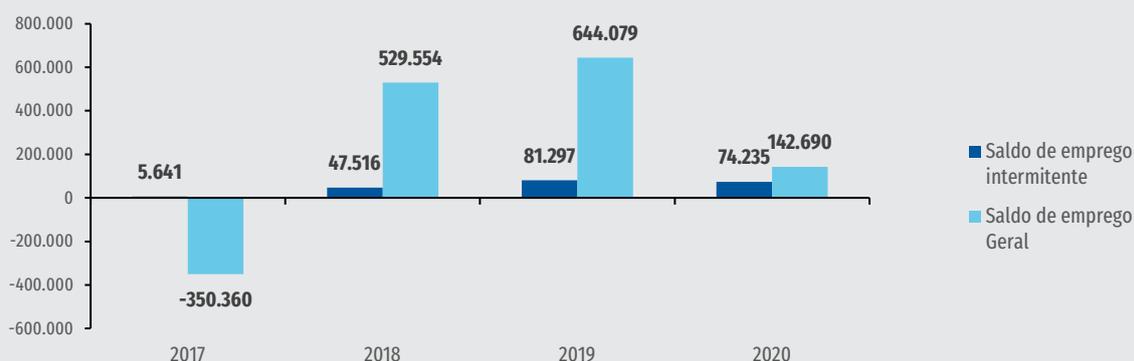
Nesse sentido, os dados do CAGED⁵ expostos no gráfico abaixo revelam a formalização de vagas de trabalho no regime de trabalho intermitente em comparação com a evolução geral do saldo de empregos. Com efeito, nos dois últimos meses de 2017, quando as empresas puderam começar a contratação de empregados nessa modalidade, o saldo de empregos intermitentes foi positivo, enquanto o saldo de empregos no geral foi negativo, como é comum ocorrer todo ano nos meses de novembro e, principalmente, dezembro.

⁵ O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, divulgado pelo Ministério da Economia, revela o saldo de crescimento (ou redução) do emprego em dado período. Assim, simplificada, um saldo positivo aponta para crescimento do número de empregos formais em dado período, enquanto um saldo negativo aponta que em dado período houve mais demissões do que admissões e, portanto, redução do número de postos de trabalho formais. Mais informações, vide <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/assuntos/empregador/caged>.

No entanto, nota-se que a modalidade intermitente apresenta crescimento sensível em sua participação na criação de vagas formais e, conseqüentemente, no saldo de empregos. Assim, em 2018, o saldo de contratos intermitentes correspondeu à 9% do saldo de empregos formais da economia no ano. Em 2019, esse número saltou para cerca de 13%.

Já em 2020, ano cujo cenário econômico impactado pela pandemia de covid-19 representou também muitos desafios para o mercado de trabalho, os contratos de trabalho intermitente corresponderam a cerca de 50% do crescimento do número de empregos no ano, de cerca de 150 mil novas vagas de trabalho. Uma explicação possível para esse quadro é o cenário de incertezas sobre a retomada do nível de atividade em 2020 e em 2021, em função do recrudescimento da pandemia e de aplicação de medidas restritivas que afetam o pleno funcionamento das atividades produtivas.

GRÁFICO 1 - SALDO DE EMPREGO FORMAL DE 2017* A 2020



Fonte: Caged/ME

*Dados de novembro e dezembro de 2017.

Destaca-se que, desde novembro de 2017 (quando entrou em vigor a Lei 13.467/2017), apenas no mês de abril de 2020 ocorreu redução do saldo de empregos intermitentes, quando o número de vagas negativas ficou em 2.375. No entanto, esse mesmo mês de abril foi também o período em que o país sofreu a pior redução de postos de trabalho desde o início da vigência da citada Lei, dado ter ocorrido o fechamento de quase um milhão de postos de trabalho, no auge das medidas de isolamento e paralisação de atividades econômicas em decorrência da pandemia de covid-19⁶.

⁶ Enquanto se elaborava a presente publicação, os resultados do CAGED de janeiro de 2021 foram divulgados. Em resumo, no referido mês houve um saldo positivo de 3.083 empregos na modalidade intermitente, sendo 1.083 novos postos na construção civil, e 1.025 na indústria. No geral, foram 260 mil novos postos de trabalho em todas as modalidades de contrato de emprego, sendo 90 mil na indústria e 44 mil na construção.

Já no que importa ao número absoluto de vínculos no ano, o que é dado pela RAIS⁷, vê-se nos dados **de 2019⁸, a existência de um total de 156 mil vínculos de emprego intermitente, um crescimento de mais de 150% em relação ao ano anterior**, que contou com mais de 61 mil contratos de trabalho intermitente no total.

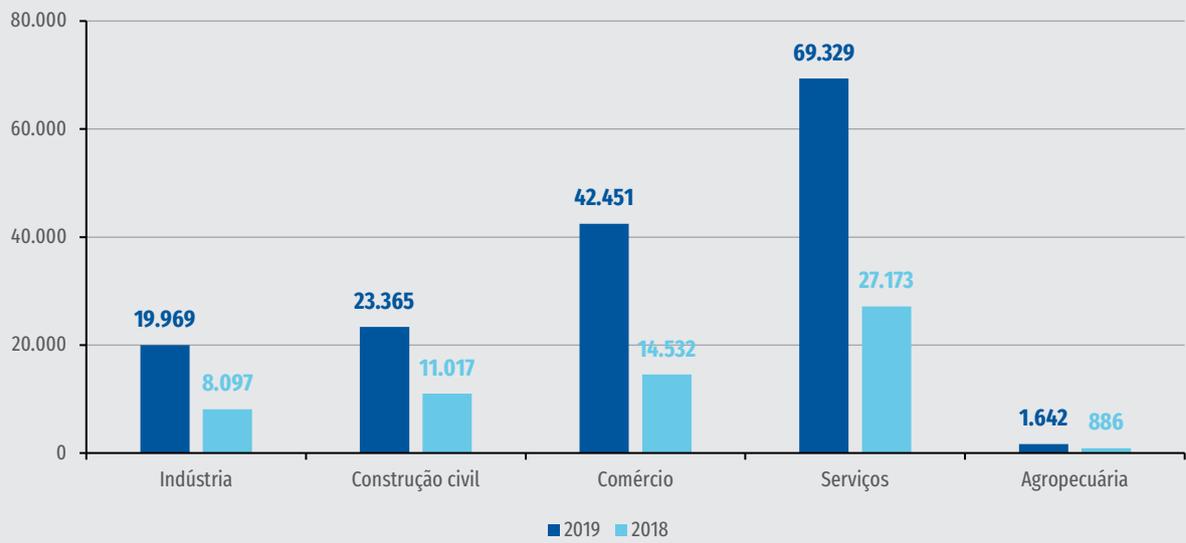
Quando analisamos os contratos intermitentes no universo de 48 milhões de vínculos formais existentes em 2019, percebe-se que a modalidade representa 0,5% do total. Assim, pode-se inferir não se tratar de contrato que substitui o típico contrato de trabalho, notadamente o de tempo integral; e que se trata de modalidade que permitiu a formalização de contingente expressivo de trabalhadores que, sem a previsão trazida pela modernização trabalhista, provavelmente estariam nas estatísticas de trabalhadores informais.

Por fim, destaca-se o setor de serviços como o que mais se utiliza dessa modalidade de contrato, com aproximadamente 44% dos vínculos, logo seguido do comércio, com 27% desses contratos. Mas mesmo não tendo sido uma hipótese pensada originalmente para a típica realidade da indústria e da construção civil⁹ (considerando geralmente demandarem maior nível de capacitação e especialização pelas características de seus processos produtivos), esses setores têm também realizado contratações nessa modalidade, podendo-se supor que, antes da Lei 13.467/17, havia uma demanda represada de formalização de tais contratos nessas realidades produtivas. Com efeito, **cerca de 13% dos contratos intermitentes formalizados em 2019 ocorreram na indústria, e 15%, na construção civil**, conforme gráfico a seguir, que contempla os dados de 2018 e 2019, por setor.

7 Simplificadamente, a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) divulgada em um ano corresponde aos dados do ano anterior das informações agregadas de vínculos do setor privado e do setor público do ano anterior.

8 Até o momento dessa publicação ainda não havia sido disponibilizada a RAIS 2021, correspondente às informações do ano-base 2020.

9 Conforme pode ser visto das discussões do PL 6787/2016, o qual se tornou a Lei 13.467/2017, criadora do contrato de trabalho em regime intermitente.

GRÁFICO 2 - ESTOQUE DE EMPREGO, POR VÍNCULO INTERMITENTE, BRASIL - 2018 E 2019

Fonte: RAIS - SEPRT/ME

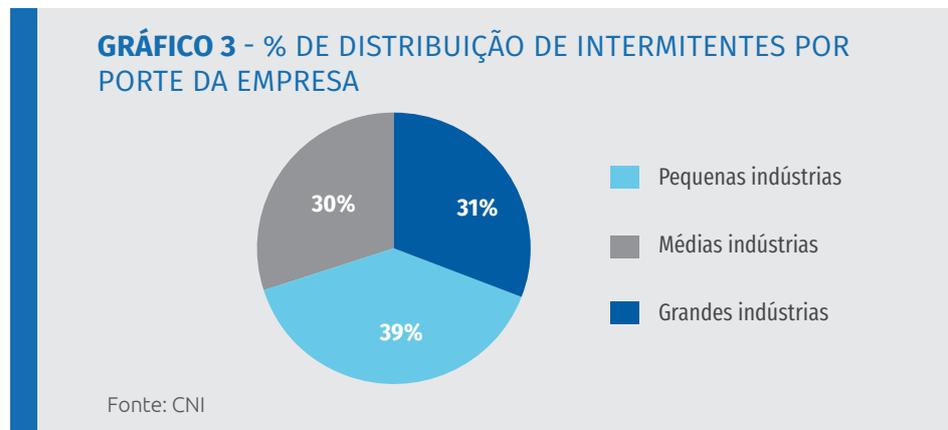
3 A PERCEÇÃO DE INDÚSTRIAS SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

3.1 DADOS GERAIS

Entre dezembro de 2020 e janeiro de 2021, a CNI lançou **às indústrias de sua base** um questionário sobre a percepção que elas teriam acerca do contrato de trabalho intermitente. Esse questionário foi **respondido por 523 indústrias de diversos segmentos industriais**, entre eles indústria alimentícia, indústria de produtos de madeira, metalurgia, indústria de máquinas e equipamento, e de manutenção, reparação e instalação de máquinas e equipamentos, e indústria de produtos de madeira.

Dentre essas respondentes, **houve a participação de indústrias de todos os portes**. Nesse sentido, **33%** são classificadas como **pequenas indústrias** (de 10 a 49 funcionários); **32%**, **médias indústrias** (de 50 a 249 funcionários); e **34%**, **grandes indústrias** (mais de 250 funcionários).

Dentre essas indústrias, **15% declararam que têm ou que tiveram, nos últimos dois anos (2019 e 2020), trabalhadores em contrato de trabalho intermitente**. No gráfico a seguir, vê-se a utilização da modalidade intermitente por porte da empresa.



Destaca-se, entre essas empresas, que as pequenas indústrias foram as que mais fizeram uso desse tipo de contrato (39%). Conforme se verá à frente, uma explicação para isso é uma combinação de fatores vinculados ao menor número de trabalhadores fixos em período integral (*“full time”*), e faturamento mais limitado, que as fazem ver essa forma de contratação como um mecanismo para lidar com sazonalidades, com a necessidade de adaptar o número de empregados necessários às rotinas de trabalho e também para reter profissionais com expertise e habilidades necessárias, remunerando-os somente pelo serviço prestado.

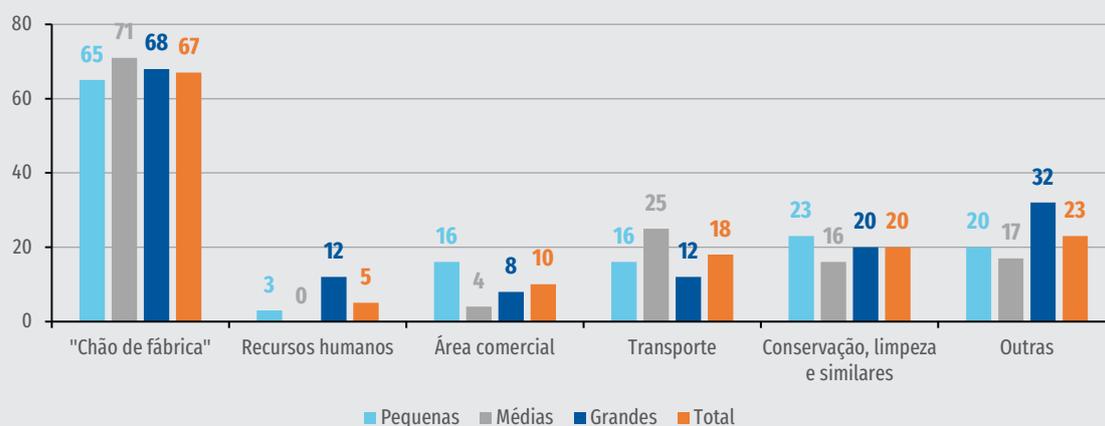
3.2 LOCAL DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PELO INTERMITENTE

No geral, **as indústrias, ao se utilizarem do contrato de trabalho intermitente, fazem-no efetivamente nas operações industriais** (o chamado “chão de fábrica”). Nesse sentido, **67% do total de pequenas, médias e grandes empresas da pesquisa assinalaram se utilizar do serviço dos trabalhadores intermitentes nas operações industriais**. Destacam-se as médias empresas, com 71% dessa utilização, como maior percentual por porte, e, como menor utilização no chão de fábrica, as pequenas, com 65%. Já para as grandes indústrias da pesquisa, esse percentual foi de 68%.

Outras áreas de destaque foram conservação e limpeza, com 20% das menções de prestação de serviço de intermitentes nas indústrias, e na área de transporte, com 18% das menções. Cabe destacar, nesse último caso, a maior discrepância por tamanho de empresas. Enquanto somente 12% e 16%, respectivamente, das grandes e pequenas indústrias que

tiveram ou têm contratos de trabalho intermitente manifestaram prestação de serviço desses profissionais na área de transportes, esse percentual subiu para 25% nas médias empresas.

GRÁFICO 4 - ÁREA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DOS EMPREGADOS INTERMITENTES



Fonte: CNI

Nota: Os percentuais podem superar 100% pois o respondente podia escolher mais de uma opção

3.3 NÚMERO DE EMPREGADOS EM CONTRATO INTERMITENTE E HORAS FIXAS MÍNIMAS

Outro dado relevante para o entendimento do quadro de contratação de trabalho intermitente pelas indústrias refere-se ao número de empregados contratados nessa hipótese nos últimos dois anos (2019 e 2020). Nesse sentido, **60% das empresas responderam que empregaram entre 1 e 10 trabalhadores em regime de trabalho intermitente; 11%, de 11 a 20 contratos de trabalho intermitente, e o restante empregou mais de 20 trabalhadores nesse regime de trabalho.**

Como era de se esperar, esses dados confirmam que, em sua maioria, **as indústrias que se utilizaram desse tipo de contrato mantiveram baixo número de intermitentes, espelhando o dado do número geral de empregados intermitentes no mercado de trabalho e na indústria mostrado anteriormente (RAIS), sem substituição de empregados em regime de trabalho típico pelo intermitente.**

Ademais, esses dados, combinados com os relativos à importância dessa contratação para a empresa (abordados mais à frente), reforçam a percepção de que as indústrias têm se utilizado dessa forma de contrato especialmente para sazonalidades e gestão de rotinas de trabalho, e para reter empregados com habilidades ou perfis necessários, mas para os quais não há demanda de prestar serviço em período integral.

As indústrias também foram perguntadas se têm ou não contratado em regime de trabalho intermitente com número de horas mínimas por mês. **Na maioria, 72% das empresas que participaram do questionário e têm se utilizado do contrato de trabalho intermitente, há a formalização de um número mínimo mensal de horas a ser prestado e remunerado.** A minoria, 26%, não tem estabelecimento de jornada mínima pré-contratada (sendo 29% das pequenas indústrias, 17% das médias e 32% das grandes).

E, para as empresas com contrato com fixação de horas mínimas mensais, este quantitativo varia mensalmente por número de horas e por porte, conforme a tabela abaixo¹⁰.

TABELA 1 - PERCENTUAL DE HORAS MÍNIMAS PRÉ-CONTRATADAS COM TRABALHADORES INTERMITENTES

Número de horas mínimas pré-contratadas com os trabalhadores intermitentes	% total das indústrias com contratos intermitentes	% das pequenas indústrias	% das médias indústrias	% das grandes indústrias
Até 8 horas mínimas	20	13	30	20
De 9 até 16 horas mínimas	6	7	8	4
De 17 até 24 horas mínimas	3	3	0	4
De 25 até 32 horas mínimas	4	7	4	0
De 33 até 40 horas mínimas	10	10	8	12
Mais de 40 horas mínimas	23	20	25	24

Fonte: CNI

¹⁰ Completam os dados 9% das indústrias que não souberam informar se há número de horas mínimas contratadas.

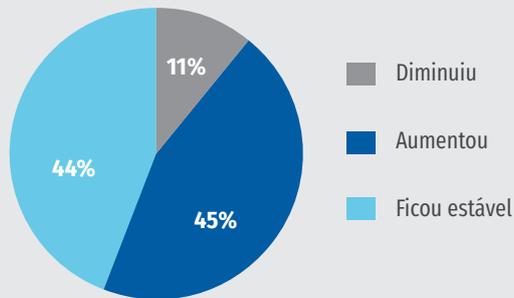
Vale destacar, das informações da tabela, a existência de quase um terço das médias indústrias respondentes utilizando-se de contratos com até 8 horas pré-fixadas. Pode-se relacionar esse número à importância dada por esse grupo de indústrias de utilização de contratos intermitentes para o fim de retenção de vínculo de profissionais com perfis ou habilidades necessárias, mas sem demanda da empresa por aquele profissional em jornada em tempo integral (conforme dado mostrado mais à frente).

Também se ressalta o alto percentual de indústrias de todos os portes se utilizando de contratos com no mínimo 40 horas de trabalho fixas. Considerando-se, por mês, um total de 220 horas de trabalho em jornada integral, tem-se nesses contratos intermitentes cerca de 1/5 (um quinto) do total mensal tradicional, potencialmente uma utilização do contrato intermitente para jornadas de tempo parcial, mas sem a maior rigidez horária dessa outra modalidade de contratação.

Outro dado relevante a respeito da contratação de intermitentes refere-se a sua utilização em momentos de crise, como é o momento vivido com a pandemia de covid-19. E, nesse caso, conforme mencionado anteriormente ao se tratar dos dados do CAGED, o número de contratos intermitentes teve evolução positiva, mesmo durante o auge da crise.

Na mesma direção apontam as respostas das indústrias sobre aumento, manutenção ou redução do número de contratos intermitentes na empresa durante o período da pandemia. Conforme dados do gráfico a seguir, **89% das empresas da pesquisa respondeu ter havido manutenção dos contratos intermitentes ou aumento de seu número no período.**

GRÁFICO 5 - DURANTE A PANDEMIA, O NÚMERO DE CONTRATOS INTERMITENTES NA EMPRESA (%):



Fonte: CNI

As próprias características do contrato intermitente, que permitem uma rápida adequação, de modo formal, sem contínuos processos de admissão e demissão, do número de pessoas em serviço efetivo nas instalações das empresas, é um dos elementos dessa equação. Com efeito, durante a crise, momentos de paralisação da atividade econômica, ou de tiros de aumento de demanda por momentos de retomada, entre outras possibilidades, tiveram que ser enfrentados durante a crise. Com faturamento restrito, a modalidade intermitente foi uma das alternativas para o momento, pois com ele as empresas puderam focar na remuneração de serviços efetivamente prestados, de modo a reduzir a ociosidade.

Nesse sentido, necessário lembrar que, **na modalidade intermitente, o trabalhador tem vínculo de emprego que permanece ao longo do tempo mesmo em período de inatividade (dispensando processos de contratação e demissão contínuos), sendo convocado quando há necessidade de realização de serviços efetivos. Quando isso não ocorre, pode prestar serviço para outras empresas ou desenvolver atividades de interesse próprio. Assim, sem muitas burocracias, mas com contratos formais que ensejam maior segurança jurídica e planejamento de despesas, as empresas se utilizaram dessa modalidade para adaptações em situações específicas.**

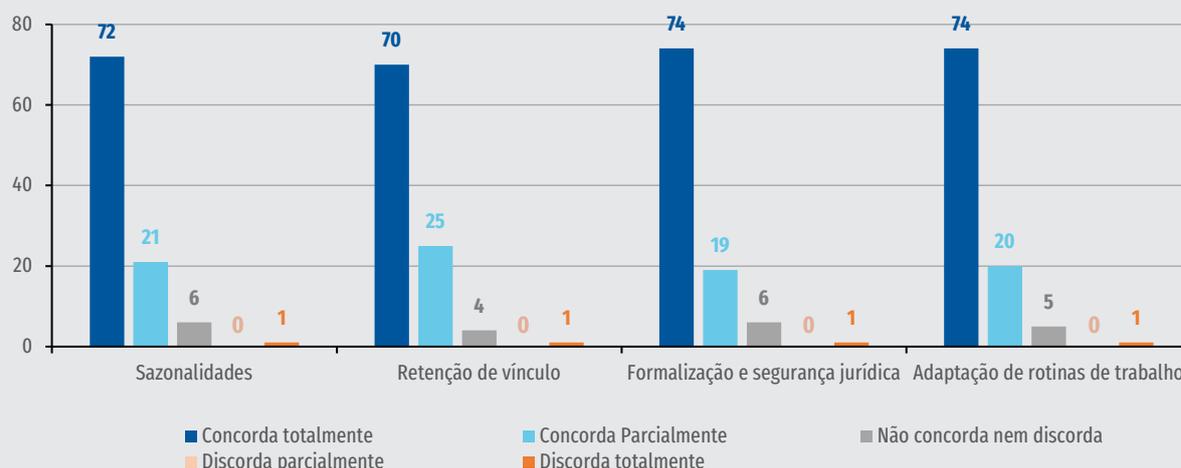
3.4 RELEVÂNCIA DO CONTRATO INTERMITENTE PARA INDÚSTRIAS

Outra pergunta feita na pesquisa às indústrias que se utilizam do contrato ou o utilizaram nos últimos dois anos (2019 e 2020) foi se concordavam ou discordavam da importância dessa modalidade em face de desafios comumente enfrentados pelas empresas em questões do mercado de trabalho e da gestão do pessoal interno. Em especial, foi perguntado para cada empresa se considerava o contrato intermitente relevante para:

- a melhor gestão do processo produtivo considerando as sazonalidades (SAZONALIDADES);
- a retenção de vínculo empregatício com empregado com perfil e/ou habilidades necessárias para a atividade, mas remunerando-o apenas pelo período em que o trabalho é efetivamente necessário e realizado (RETENÇÃO DE VÍNCULO);
- a formalização de prestadores de serviço eventual, proporcionando aumento da segurança jurídica (FORMALIZAÇÃO E SEGURANÇA JURÍDICA); e
- a adaptação do número de empregados necessários em turmas ou rotinas de trabalho (ADAPTAÇÃO DE ROTINAS DE TRABALHO).

De forma geral, a percepção das indústrias que se utilizam ou utilizaram dessa modalidade de contrato foi muito positiva, visto que **em sua maioria (acima de 90%) as respostas foram de concordância total ou parcial com a relevância do intermitente para todas as situações acima descritas**. No gráfico abaixo podem ser vistos os dados separados por categorias:

GRÁFICO 6 - RELEVÂNCIA DO TRABALHO INTERMITENTE PARA AS INDÚSTRIAS



Fonte: CNI

A par dessa percepção geral, quando analisadas as respostas por porte das empresas, alguns elementos se destacam ainda mais.

- **médias indústrias e retenção de vínculo - 100% dessas empresas consideraram o contrato intermitente importante para a manutenção de vínculos com pessoal dotado de habilidades ou perfil para certas atividades.** Dessas respostas, 71% respondeu que concorda totalmente, e 29% que concorda parcialmente ser a modalidade intermitente importante para esse fim, dado que a modalidade proporciona vínculo com esses trabalhadores, e permite remunerá-los somente quando o trabalho é efetivamente prestado após a convocação;
- **pequenas indústrias e retenção de vínculo – nesse caso, o percentual é pouco menor, embora ainda muito alto, 97%** (sendo 81% de concordância total e 16% concordância parcial com a importância);
- **pequenas indústrias, sazonalidades e adaptação de rotinas - já no que importa ao enfrentamento de sazonalidades, 97% das pequenas indústrias, cujo quadro de pessoal em tempo integral costuma ser mais enxuto, consideram muito relevante o trabalho intermitente para gestão do processo produtivo** (sendo 77% de concordância total e 20% de concordância parcial). **O mesmo percentual total de 97% das pequenas indústrias considera a modalidade intermitente importante para a adaptação no número de empregos em turnos ou rotinas de trabalho** (nesse sentido, 77% concordam totalmente, e 20% concordam parcialmente).

Na mesma moldura do questionário relativo à importância do trabalho intermitente para essas indústrias, foi aberto espaço para que elas fizessem comentários que julgassem pertinentes ou se manifestassem se existiam outros motivos pelos quais o contrato de trabalho intermitente seria relevante. De forma geral, as respostas reforçaram algum aspecto das questões anteriormente apresentadas, destacando-se atendimento de sazonalidades e flexibilidade para atendimento de clientes, redução de custos com horas ociosas, redução de custos e burocracia com processos de contratação e demissão, vinculação de trabalhadores qualificados mas cujas rotinas de produção da empresa não justificam jornada em tempo integral, além de maior segurança jurídica.

A seguir são apresentadas nos quadros algumas dessas afirmações espontâneas sobre o porquê de o contrato de trabalho intermitente ser relevante para a empresa¹¹:

11 Manter-se-ão em sigilo a identificação dos autores das respostas, em atenção ao compromisso firmado pela CNI ao pedir que as indústrias participem da pesquisa. Ademais, pequenos ajustes nas frases podem ter sido feitos para conferir clareza à afirmação.



O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE É IMPORTANTE PORQUE...

"... viabiliza a operação da fábrica diante das sazonalidades."

"... ajuda a empresa a manter relação formal com perfis de profissionais que não desejam o vínculo, ou que não se justifica o vínculo, diminuindo a terceirização, e aumentando a eficiência."

"... em paradas de fábricas distintas, o trabalhador já está formalizado e apto para exercer a atividade, sem necessidade de maiores gastos com exames admissionais a cada admissão, e reduz tempo de mobilização, entre outros."

"... agiliza, durante aumento de demanda, a disponibilidade de mão de obra."

"... permite que se cubra períodos e horários em que não se justifica a contratação de mensalista por período integral."

"... não precisa dispensar e ficar recontratando."

"... consigo ter o compromisso de ter o colaborador naquelas horas que preciso, e não tenho a necessidade de terceirizar a atividade correndo o risco de ficar desguarnecido e pagar um preço mais alto."

"... permite internalizar atividades eventuais; reter mão de obra especializada; suprir demandas eventuais ou extraordinárias; com redução de custo quando se compara com a contratação de terceiro ou pessoa jurídica para realizar atividades eventuais. E permite suprir a necessidade de mão de obra extra nas expedições no fechamento do mês."

3.5 FATORES QUE IMPEDEM OU DIFICULTAM A CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS NA MODALIDADE INTERMITENTE

Tal como visto, a percepção das indústrias que têm se utilizado da modalidade intermitente é bastante positiva, havendo, inclusive, intenção da ampliar o número de contratos nos próximos dois anos (conforme será abordado mais à frente).

No entanto, deve-se reconhecer que no mercado de trabalho o número de contratos de trabalho dessa modalidade existentes ao final de 2019 não alcançou as estimativas iniciais de formalização de trabalhadores intermitentes (vide dado do estoque de empregos intermitentes apresentados no tópico 2).

Diversas razões podem ter contribuído para que o número real, ainda que alto e importante, esteja aquém da projeção inicial para o mercado de trabalho de cerca de 2 milhões de contratos formalizados nessa modalidade em todo o mercado de trabalho¹².

Dessa forma, para captar a percepção das indústrias a esse respeito, resolveu-se perguntar a todas as empresas que participaram da pesquisa quais fatores impediriam ou dificultariam a contratação de intermitentes ou reduziriam o número de empregados contratados sob essa modalidade.

Como esperado no que importa às indústrias, estas apontaram como um dos fatores principais **a incompatibilidade entre as atividades da empresa e essa modalidade - 44% das empresas que participaram da pesquisa marcaram esse item.**

¹² Vide "Ministro diz que novos contratos de trabalho vão gerar 2 milhões de empregos", por Agência Câmara de Notícias (reportagem Janary Júnior, edição Marcelo Oliveira), em 10/10/2017. Disponível em <https://www.camara.leg.br/noticias/524979-ministro-diz-que-novos-contratos-de-trabalho-vaogerar-2-milhoes-de-empregos/>. Acesso em fevereiro de 2021.

Em adição a essa constatação das indústrias, tem-se outro importante fator a ser considerado em empresas cujos turnos e rotinas de produção são geralmente encadeados e coesos: se haverá o efetivo comparecimento do trabalhador para prestar o serviço. No caso, o **item relativo à insegurança, pela empresa, se o empregado atenderá ou não ao chamado (característica intrínseca a essa modalidade), foi marcado por uma em cada três empresas (33%).**

Também cabe destacar que uma em cada cinco indústrias consideraram como dificuldade para a contratação ter que **garantir, para os intermitentes, os benefícios de gestão de recursos humanos (RH) concedidos aos empregados em período horário integral.** Entre eles, dois dos mais comuns são os planos de saúde e planos odontológicos.

Contudo, grande destaque deve ser dado ao **item que teve o maior número de respostas** como razão para não contratar empregados intermitentes: **insegurança sobre se a lei continuará ou não válida,** valendo destacar em especial as discussões no STF. Cabe ressaltar, esse motivo foi marcado por **metade das empresas** que responderam ao questionário.

No gráfico a seguir, veem-se todos os percentuais de respostas à pergunta dos fatores que impedem, dificultam ou reduzem o número de contratação de empregados em regime de trabalho intermitente.



GRÁFICO 7 - FATORES QUE IMPEDEM, DIFICULTAM OU REDUZEM AS CONTRATAÇÕES DE INTERMITENTES



Fonte: CNI

Nota: Os percentuais podem superar 100% pois o respondente podia escolher mais de uma opção

3.6 INTENÇÃO DE NOVAS CONTRATAÇÕES PELAS INDÚSTRIAS

Os fatores apontados acima como dificuldades para contratação de empregados na modalidade intermitente, no entanto, apesar de diminuírem o ímpeto por essa contratação, não impedem a existência de importante percentual de **40% dentre as indústrias consultadas com intenção de contratar trabalhadores nessa modalidade nos próximos dois anos (2021 e 2022)**. Também responderam não saber 16% das empresas; e 44% afirmaram não terem intenção de utilizar de contratos intermitentes (mesmo percentual das que responderam, no item anterior, que as atividades da empresa dificultam a utilização de trabalho intermitente).

No entanto, é necessário destacar que, **entre as empresas que já se utilizaram do contrato de trabalho em regime intermitente, o percentual das que têm intenção de contratar nessa modalidade é de 85%**. Frise-se também que, entre as pequenas indústrias, esse percentual é de 94%, conforme dados da tabela a seguir.

TABELA 2 - INTENÇÃO DE CONTRATAR EMPREGADOS EM CONTRATO INTERMITENTE EM 2021 E 2022 (PERCENTUAL)

	Pequenas indústrias	Médias indústrias	Grandes indústrias	Total
Sim	94	75	84	85
Não	3	4	12	6
Não sabe	3	21	4	9

Fonte: CNI

Vê-se, assim, uma **tendência de aumento da utilização do regime de trabalho intermitente, especialmente entre aquelas empresas que entendem haver uma compatibilização entre suas atividades e essa forma de prestação de serviço formal**, haja vista as particularidades relativas à convocação ao trabalho.



4 CONCLUSÃO

Conforme visto, o contrato de trabalho intermitente é aquele em que trabalhador e empresa formalizam vínculo de emprego, independentemente de o trabalhador estar sendo convocado ou não para o trabalho. A partir da convocação realizada pelo empregador, o trabalhador intermitente atende ou não ao chamado, e, prestando o serviço, é remunerado por esse período de atividade, acompanhado do pagamento proporcional de diversos direitos trabalhistas, tais como remuneração de férias, 13º salário, além do depósito do FGTS devido e contribuição para a Previdência Social.

Inserido na CLT pela Lei 13.467/17, com essa inovação buscou-se facilitar a formalização de contratos de trabalho para a prestação de serviços eventuais, em especial considerando que diversas dessas atividades não são necessárias para o período integral de trabalho, e cujas horas de prestação de efetivo serviço também podem variar durante o tempo.

Viu-se que, apesar de no mercado de trabalho **o número de contratos nessa modalidade de trabalho estar se desenvolvendo aos poucos desde 2017**, há, no geral, um **ritmo constante de crescimento**, ocorrendo inclusive durante o período de crise causada pela pandemia do coronavírus.

Dentre os setores que têm se utilizado dessa modalidade de contrato, **a indústria e a construção civil têm percentual importante de contratação de trabalhadores sob o regime intermitente: 28% do total.**

Em consulta feita pela CNI à base industrial, cujos dados foram apresentados anteriormente, verificou-se que dentre as indústrias respondentes da pesquisa, e que empregaram sob a modalidade intermitente, **sete em cada dez destacou as atividades desses empregados nas típicas operações industriais**, também conhecidas como “chão de fábrica”.

Verificou-se também uma **importante percepção dessa modalidade de trabalho, especialmente em pequenas e médias indústrias, para retenção de vínculo** (manutenção de vínculo) **com profissionais com habilidades ou perfil adequado para determinadas atividades, mas para os quais não havia demanda de jornada em tempo integral**. Também se destacou relevante direcionamento da contratação de empregados em regime intermitente para os fins de adaptação de rotinas trabalhistas e para enfrentamento de sazonalidades.

Importante dado correlato é o fato de que **sete em cada dez empresas firmaram com os empregados contrato de trabalho intermitente prevendo número de horas mínimas mensais de prestação de serviço** (e, conseqüentemente, de remuneração). Por se tratar de uma pesquisa mais ampla, não houve exame pormenorizado sobre como era feita a escolha pelas rotinas trabalhistas, isto é, se as empresas fixavam horários ou dias em que o trabalho seria regularmente prestado, ou se criavam uma espécie de saldo de horas intermitentes a serem realizadas. Independentemente dessa resposta, que pode ser obtida em eventual pesquisa posterior, percebeu-se uma visão positiva dessa modalidade, eis que adaptável a diversas realidades possíveis.

Ademais, essa **visão positiva das indústrias** que já empregaram sob a modalidade intermitente se confirma pela **intenção de, nos próximos dois anos, manter o quadro de trabalhadores nesse regime de emprego, ou mesmo de aumentar o quadro**. E, mesmo entre as empresas que não firmaram esse contrato até hoje, há também intenção de passar a contratar sob essa modalidade.

No entanto, além de questões internas às próprias empresas como fatores que impedem uma maior contratação das indústrias nessa modalidade, tais como incompatibilidade com a atividade da empresa, custos de manutenção de benefícios de RH iguais aos benefícios dos empregados em tempo integral, e insegurança sobre o comparecimento do trabalhador após ser chamado, a maior preocupação, atualmente, é com o quadro de insegurança quanto à validade da lei, destacando-se, em especial, as discussões no Supremo Tribunal Federal.

Com efeito, fatores internos são administráveis pelas empresas, mas os externos não o são. E esse é o caso de uma **eventual decisão de invalidade da lei a respeito de uma forma de contratação de empregados, pois pode criar um forte quadro de insegurança quanto a diversos vínculos empregatícios atuais ou futuros, prejudicando, como visto, o mercado de trabalho.**

Não obstante esse receio, tem-se evidente, pelos dados levantados com a consulta, que o contrato de trabalho intermitente não é uma modalidade que substituirá o regime de trabalho típico, com jornada de tempo integral. Tem, na verdade, sido vista como uma alternativa para formalização de vínculos, com previsibilidade de custos, redução de ociosidade e adaptabilidade de rotinas para os diversos contextos de produção da indústria, devendo encontrar cada vez mais seu nicho de utilização, desde que seja preservada como uma hipótese legal.



REFERÊNCIAS

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Ministro diz que novos contratos de trabalho vão gerar 2 milhões de empregos.** 10 out. 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/524979-ministro-diz-que-novos-contratos-de-trabalho-vaao-gerar-2-milhoes-de-empregos/>. Acesso em: 01 fev. 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Modernização Trabalhista: lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017: panorama anterior posterior à aprovação.** Brasília: CNI, 2017. Disponível em: <http://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/publicacoes/detalhe/trabalhista/modernizacao-e-desburocrizacao-trabalhista/modernizacao-trabalhista-lei-n-13467-de-13-de-julho-de-2017-panorama-anterior-e-posterior-aprovacao/>. Acesso em: 01 fev. 2021.

FONSECA, Rodrigo Dias da (Coord). **Reforma trabalhista comentada - Lei nº 13.467/2017: análise de todos os artigos.** Florianópolis: Empório do Direito: 2017.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 maio 2018.

MARINHO, Rogério. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.** Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 01 fev. 2021.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 25 Ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2018.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Cadastro geral de empregados e desempregados: CAGED**. Brasília: ME, 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Relação anual de informações sociais: RAIS**. Brasília: ME, 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI

Robson Braga de Andrade

Presidente

DIRETORIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS - DRI

Mônica Messenberg

Diretora de Relações Institucionais

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

Sylvia Lorena Teixeira de Souza

Gerente-Executiva de Relações do Trabalho

Pablo Rolim Carneiro

Equipe Técnica

Lucas Marinho Lima

Marcello Caio Ramon e Barros Ferreira

Apoio Técnico

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO - DIRCOM

Ana Maria Curado Matta

Diretora de Comunicação

Superintendência de Jornalismo

José Edward

Superintendente de Jornalismo

Guilherme Queiroz Santos Amorim

Apoio Técnico

DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL E ECONOMIA

Carlos Eduardo Abijaodi

Diretor de Desenvolvimento Industrial e Economia

Superintendência de Economia

Renato da Fonseca

Superintendente de Economia

Edson Velloso dos Santos Junior

Aretha Silicia Lopez Soares

Equipe Técnica

Carla Regina Pereira Gadelha

Produção Editorial e diagramação

DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS – DSC

Fernando Augusto Trivellato

Diretor de Serviços Corporativos

Superintendência de Administração - SUPAD

Maurício Vasconcelos de Carvalho

Superintendente Administrativo

Alberto Nemoto Yamaguti

Normalização

www.cni.com.br

[/CNIbr](#)

[/cni_br](#)

[/cni.br](#)

[/CNI Nacional](#)



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA