

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE GOIÁS – UNIGOIÁS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ESTUDO DE CASO:

Contratos de trabalho flexíveis: Impacto legal e desafios para os trabalhadores

BRUNA DOS SANTOS SERRA
ORIENTADOR: LEANDRO ILIDIO DA SILVA

GOIÂNIA
Outubro/2024

ESTUDO DE CASO:

Contratos de trabalho flexíveis: Impacto legal e desafios para os trabalhadores

Bruna dos Santos Serra ¹

Leandro Ilidio da Silva ²

Resumo: O contrato intermitente surgiu como uma tentativa de responder às transformações do mercado de trabalho, marcada por uma demanda crescente por flexibilidade e adaptabilidade. Essa modalidade contratual permite que o empregador convoque o trabalhador de acordo com as necessidades da empresa, sem a obrigação de mantê-lo em regime de tempo integral. Embora essa solução possa atender a determinadas demandas empresariais, é fundamental analisar seus efeitos sobre a vida dos trabalhadores e da sociedade. Sob esse contexto, buscou-se com este trabalho apresentar um estudo de caso da empresa Macre Contabilidade Ltda atuante na cidade de Goiânia e que opta pelo regime de contrato intermitente. O problema apresentado reside no fato de que em função dos contratos intermitentes a rotatividade de colaboradores na empresa se tornou muito grande dada a insatisfação dos colaboradores com a atual situação contratual, tornando a execução do trabalho bastante insatisfatória. A sugestão que se dá é que a empresa convoque o pessoal intermitente de forma fixa todo mês, de modo que os mesmos possam contar com um salário e rotina.

Palavras-chave: Contrato intermitente. Contratos flexíveis. Contrato formal. Impacto legal. Trabalhadores intermitentes.

¹ Discente do curso de Ciências Contábeis do Curso do Centro Universitário de Goiás – UNIGOIÁS. Lattes: [link](#). Orcid: [Número orcid](#). E-mail: [e-mail](#).

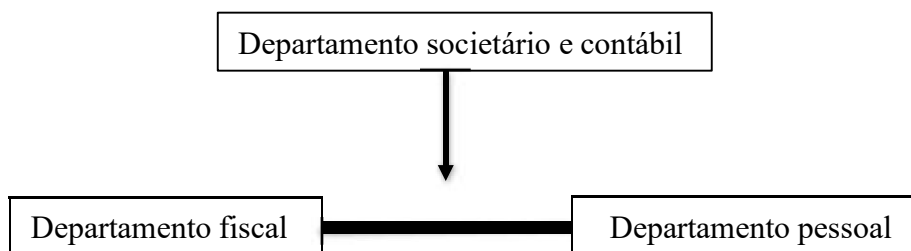
² Professor(a) do curso de Ciências Contábeis do Curso do Centro Universitário de Goiás – UNIGOIÁS. Lattes: [link](#). Orcid: [Número orcid](#). E-mail: [e-mail](#).

1 APRESENTAÇÃO DO CASO

1.1 Caracterização da empresa

A empresa MACRE CONTABILIDADE, com a razão social MACRE CONTABILIDADE LTDA, opera com o CNPJ 49.800.975/0001-93 e tem sua sede localizada na Rua C119, 248 - Jardim América, Goiânia - GO, 74.255-370. Seu foco principal de atuação é de Atividades de contabilidade, de acordo com o código CNAE M-6920-6/01.

- **Tipo Societário:** Sociedade Empresária Limitada (206-2)
- **Enquadramento:** É uma microempresa (ME).
- **Regime Tributário:** Optante pelo Simples Nacional
- **Quantidade de Colaboradores:** Dez colaboradores. Sendo cinco funcionários no departamento fiscal, três no departamento pessoal e dois no departamento contábil e societário.
- **Estrutura Organizacional:**



1.2 Descrição do caso e apresentação da problemática

Para investigar os diferentes perfis de trabalhadores que migraram de contratos formais de trabalho para modelos flexíveis, optou-se por uma abordagem qualitativa. Essa escolha justifica-se por ser um enfoque no qual o núcleo de pressupostos ontológicos da pesquisa conduz à compreensão da realidade social em estudo, a partir das diferentes perspectivas e manifestações realizadas pelas pessoas envolvidas no evento, no processo ou na experiência investigada (CUNLIFFE, 2011).

A pesquisa foi feita com base em um levantamento de dados realizado por meio de entrevista semiestruturada, a qual foi conduzida com o apoio de um roteiro previamente preparado e de modo individual. Há de se ressaltar que a elaboração do roteiro utilizado para condução da entrevista decorreu de um levantamento bibliográfico sobre o tema que indicou questões importantes a serem investigadas.

Apresentação do Caso

A empresa MACRE CONTABILIDADE LTDA passa por uma reorganização estrutural, o que levou a adoção da modalidade de contratos flexíveis. Acredita-se que com a adesão ao contrato flexível haja maior flexibilidade, produtividade, possibilidade de contratar profissionais sem restrições geográficas, redução de despesas de estrutura e de deslocamento e melhoria da qualidade de vida.

No entanto, a empresa tem vários colaboradores na modalidade intermitente, esses colaboradores só são convocados uma vez por mês, o que impossibilita uma rotina diária de excelência no trabalho, alguns colaboradores que foram convocadas em um período específico acabam precisando fazer o trabalho sem conhecimento técnico de alguns colaboradores que não foram convocados, a rotatividade da empresa está grande, uma vez que os colaboradores não estão conseguindo ter um salário fixo e rotina diária.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O mundo do trabalho tem passado por transformações nas últimas décadas, com a emergência de novas formas de contratação e organização do trabalho. Uma característica que tem ganhado destaque nesse contexto são os contratos de trabalho flexíveis, que atendem às demandas de flexibilidade e adaptabilidade das empresas, mas que também trazem desafios e implicações legais para os trabalhadores.

Historicamente, os contratos de trabalho flexíveis surgiram como uma resposta às necessidades de adaptação das empresas a um mercado cada vez mais competitivo e globalizado. Essa modalidade de contratação permite que as organizações armem sua força de trabalho de acordo com as flutuações da demanda, custos e aumento da eficiência operacional. No entanto, essa flexibilidade nem sempre vem acompanhada de garantias e proteções para os trabalhadores, o que pode gerar uma série de desafios (ALVES et al, 2014).

Azevedo et al (2015) caracterizam os modelos de gestão flexíveis como novas formas de se organizar em rede, estabelecendo relações entre empresas. Este formato proporciona flexibilidade organizacional que maximiza a resposta dos agentes e unidades econômicas.

Martins (2002, p. 25) conceitua a flexibilização das condições de trabalho como “o conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho”, neste mesmo sentido, ainda segundo Martins (2002, p. 24), infere que a flexibilização consiste no “conjunto de medidas destinadas a dotar o direito laboral de novos mecanismos capazes de se compatibilizar com as mutações resultantes de fatores de ordem econômica, tecnológica e de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento”.

Castells (1999) argumenta que os novos sistemas de organização do trabalho levariam a ganhos para empregadores e empregados por meio do achatamento das hierarquias, incentivo ao trabalho em equipe, empoderamento dos trabalhadores e aumento da capacidade de inovação dentro das organizações como um todo.

No entanto, um dos principais impactos legais dos contratos de trabalho flexíveis diz respeito à segurança e estabilidade do emprego. Muitos desses contratos, como os de trabalho temporário ou por prazo determinado, oferecem uma menor proteção aos trabalhadores, que ficam sujeitos a uma maior instabilidade e incerteza em relação à manutenção de seus postos de trabalho. Isso pode afetar diretamente o acesso a benefícios, como seguro-desemprego, férias remuneradas e planos de saúde, comprometendo o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores (AZEVEDO et al, 2015).

Além disso, conforme Azevedo et al (2015), a flexibilidade dos contratos de trabalho também pode impactar os níveis da jornada de trabalho e a remuneração dos trabalhadores. Muitas vezes, esses contratos não garantem um número mínimo de horas trabalhadas ou uma remuneração fixa, o que pode levar a uma instabilidade financeira e a uma maior dificuldade de planejamento e organização da vida pessoal e familiar.

Por outro lado, é importante considerar que os contratos de trabalho flexíveis também podem trazer benefícios para alguns trabalhadores, como a possibilidade de conciliar melhor a vida profissional e pessoal, a oportunidade de adquirir novas habilidades e experiências, e uma maior autonomia na gestão do próprio tempo. No entanto, esses benefícios nem sempre são garantidos, e dependem muito das condições específicas de cada contrato e da capacidade de negociação dos trabalhadores (BARROS; SILVA, 2010).

2.1 Contrato de Trabalho Intermitente

O trabalho intermitente surgiu com a Reforma Trabalhista, e está previsto nos artigos 452-A e seguintes da CLT, e no então modificado, art. 443 parágrafo 3º da Lei nº 13.467/2017. Entretanto, essa modalidade de trabalho já existia na informalidade, visando-se com a mudança, apenas formalizar quem trabalha sob demanda, no intuito de proteger o trabalhador diante da sua característica de grande precariedade.

O contrato de trabalho intermitente caracteriza-se pela prestação de trabalho ser realizada em regime de intermitência, isto é, “intercalada por um ou mais períodos de inatividade” (artigo 157.º, n.º 1 do Código do Trabalho - CT).

D’Amorim (2018, p. 29) comenta:

O contrato de trabalho intermitente pressupõe que o trabalhador seja convocado conforme a demanda do empregador e seja remunerado com base nas horas que efetivamente prestar serviço. Assim, nesse tipo de contrato, o trabalhador fica à disposição do empregador aguardando um chamado para o serviço. Caso a convocação não ocorra, ele não receberá pelo período à disposição. Isto implica que não haverá garantia mínima de remuneração para o trabalhador.

Ainda de acordo com D’Amorim (2018) aos empregados intermitentes é garantido que seu salário não poderá ser baseado em valores inferiores ao valor horário ou diário do salário mínimo. É assegurada a isonomia salarial em relação aos empregados contínuos que desempenham as mesmas funções. Além disso, é garantida a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

Observa-se que o impacto do Contrato de Trabalho Intermitente foi misto, com aspectos positivos e negativos a serem considerados. Do lado positivo, esse tipo de contrato pode proporcionar flexibilidade para empresas e trabalhadores, permitindo maior adaptabilidade diante de mudanças nas condições econômicas. Também pode criar oportunidades para indivíduos que talvez não consigam se comprometer com um emprego tradicional de tempo integral, como estudantes, pais ou aposentados. Além disso, o Contrato de Trabalho Intermitente pode ajudar a reduzir custos para as empresas, pois elas só pagam aos funcionários pelas horas trabalhadas (MATOS et al, 2020).

No entanto, também há aspectos negativos a serem considerados. Os críticos do Contrato de Trabalho Intermitente argumentam que ele pode levar à instabilidade e insegurança para os trabalhadores, que podem ter dificuldades para sobreviver se não forem empregados de forma consistente. Também há preocupações sobre o potencial de abuso por

parte dos empregadores, que poderiam explorar a flexibilidade desse tipo de contrato para evitar oferecer aos trabalhadores os benefícios e proteções que vêm com o emprego em tempo integral. No geral, o Contrato de Trabalho Intermitente representa uma área complexa e em evolução do direito trabalhista no Brasil que, possivelmente, continuará sendo objeto de debate e análise nos próximos anos.

3 RESULTADOS

Foi realizada a pesquisa de campo por meio de um questionário direcionado aos colaboradores da empresa e outro questionário direcionado aos gestores, entretanto, apenas uma colaboradora devolveu o questionário devidamente respondido. Nesse sentido, é importante destacar que a análise será realizada com base no ponto de vista da colaboradora que respondeu ao questionário.

3.1 Diagnóstico

Conforme já mencionado, os colaboradores da empresa atuam na modalidade intermitente, os memos só são convocados uma vez por mês. Dessa forma, entende-se que ocorre uma ruptura na rotina diária da empresa, fazendo com que a qualidade do trabalho fique a desejar.

Nesse contexto, conforme dados coletados, alguns colaboradores que foram convocados em um período específico, muitas vezes, se deparam com um trabalho já em andamento e acabam precisando fazer o trabalho sem o devido conhecimento técnico necessário para tal, o que causa sérios transtornos para a empresa.

Como ponto forte destaca-se a equipe de colaboradores que é bastante capacitada, no entanto, cada um tem sua função específica, o que pode dificultar o trabalho é que a convocação pode ser para um trabalho que não é da alçada do colaborador ou colaboradora convocados na ocasião.

Um ponto fraco está no fato de que a rotatividade da empresa é grande, tendo em vista que os colaboradores não estão conseguindo ter um salário fixo e rotina diária, logo pedem dispensa de seus serviços na empresa.

Como melhoria seria interessante convocar o pessoal intermitente de forma fixa todo mês, de modo que os mesmos possam contar com um salário e rotina.

3.2 Identificação do Problema

Com a convocação dos colaboradores em períodos diferenciados e a continuidade das atividades devendo ser realizada por colaboradores diferentes, ocorre uma queda na qualidade do serviço, o que, por sua vez causa bastante desânimo nos colaboradores, segundo a colaboradora entrevistada. Nesse sentido, a ocorrência de alta rotatividade de funcionários na empresa é bastante recorrente.

Tal situação causa transtornos na estrutura da empresa, pois, a cada novo colaborador inserido na mesma, deve ser realizado um treinamento para a instrução de como ocorre o funcionamento da empresa no geral. Esse treinamento demanda tempo e faz com que o trabalho se acumule gerando um prejuízo financeiro para a empresa.

Nesse sentido, Zandonai (2019) infere que o impacto do 'contrato intermitente' no mercado de trabalho é complexo e multifacetado. Os proponentes argumentam que os contratos intermitentes podem proporcionar flexibilidade tanto para empregadores quanto para empregados, permitindo que as empresas ajustem sua força de trabalho às mudanças na demanda e dando aos trabalhadores a oportunidade de complementar sua renda. Essa flexibilidade pode ser particularmente benéfica para estudantes, cuidadores e outras pessoas que talvez não consigam se comprometer com um emprego tradicional de tempo integral.

Conforme mencionado, a entrevistada relata que para ela e os demais colaboradores atuantes na empresa, essa modalidade não resulta positivamente em virtude da rotatividade causada pelas dificuldades de continuidade do serviço e a frequente queda na qualidade do serviço desenvolvido.

Os críticos dos contratos intermitentes apontam várias desvantagens potenciais. Uma das principais preocupações é a insegurança e a instabilidade enfrentadas pelos trabalhadores que não têm garantia de uma renda regular ou horários consistentes. Isso pode levar ao estresse financeiro, à dificuldade de planejar o futuro e à falta de acesso a benefícios como assistência médica e poupança para aposentadoria. Além disso, contratos intermitentes podem contribuir para a erosão dos padrões trabalhistas e do poder de barganha dos trabalhadores, pois os empregadores podem usar esse tipo de emprego para evitar fornecer empregos estáveis e seguros (BARBOSA et al, 2024).

A entrevistada fala a respeito da insegurança financeira sofrida por meio dessa modalidade de contrato, pois, conforme os autores citados acima, esse tipo de contrato não oferece estabilidade ou uma renda regular, bem como os horários de trabalho não são

assertivos. Desse modo, o trabalhador fica à mercê da empresa e de suas necessidades se e quando optarem por convoca-los para o trabalho.

Assim, entende-se que o debate sobre o 'contrato intermitente' continua sendo uma questão controversa no campo das relações de trabalho. Enquanto alguns veem isso como uma forma de promover flexibilidade e eficiência no mercado de trabalho, outros levantam preocupações sobre o potencial de exploração e insegurança enfrentados pelos trabalhadores. À medida que formuladores de políticas, acadêmicos e defensores lidam com essas perspectivas conflitantes, o futuro dos contratos intermitentes provavelmente será moldado por discussões contínuas sobre padrões trabalhistas, direitos dos trabalhadores e a natureza mutável do trabalho na era digital.

No contexto de contratos não tradicionais também é possível observar dificuldades práticas e concretas na projeção de perspectivas profissionais para a entrevistada. Uma dessas dificuldades é que o contexto brasileiro não favorece que formas flexíveis de trabalho, de fato, sejam vivenciadas de forma flexível, exceto nos casos em que há possibilidade de conciliar as demandas profissionais com a vida doméstica. Além disso, a escolha de contratos não tradicionais muitas vezes resulta da aceitação prática de condições organizacionais que são percebidas como quase imutáveis. Assim, entende-se que tanto os profissionais de contratos flexíveis quanto as organizações que utilizam esse tipo de contrato vivenciam, no exercício de sua prática profissional, ganhos e perdas decorrentes da forma de contratação estabelecida.

Nesse sentido, fica claro que a nova realidade do mercado de trabalho, é marcada por múltiplos aspectos envolvidos na configuração de formatos alternativos de contrato de trabalho. Deste modo, pode-se inferir que a ideia de trabalho profissional realizado por meio de contratos de trabalho flexíveis, principalmente por profissionais qualificados, deve ter em mente que esses diferentes tipos de contratos são um desafio, principalmente para as organizações. Ao demonstrar seu uso, outros métodos são desenvolvidos para entender a maneira complexa e variada na qual tarefas de habilidades simples são executadas.

3.2 Solução e sugestões de melhoria

O contrato temporário tem se destacado como uma alternativa flexível no mercado de trabalho, permitindo a contratação de funcionários de forma não contínua. Essa modalidade gerou debates e análises sobre sua eficácia, benefícios e possíveis melhorias.

É importante considerar as perspectivas de diversos atores envolvidos, como sindicatos, especialistas em direito do trabalho e economistas. Alguns defendem que o contrato pode ser uma alternativa viável, desde que acompanhada de salvaguardas que assegurem a proteção dos trabalhadores. Outros, no entanto, argumentam que essa modalidade contratual representa um retrocesso na conquista dos direitos trabalhistas, colocando os profissionais em uma situação de maior vulnerabilidade.

Além disso, é fundamental analisar os possíveis impactos do contrato na economia e na sociedade como um todo. Alguns especialistas apontam que essa modalidade pode contribuir para a redução da renda e do poder aquisitivo dos trabalhadores, com consequências negativas para o consumo e o desenvolvimento econômico. Outros, por sua vez, acreditam que o contrato intermitente pode estimular a formalização de empregos e a geração de oportunidades, especialmente em setores sazonais.

Diante dessa complexidade, é essencial que haja um debate amplo e inclusivo sobre o tema, envolvendo diversos atores sociais. Nesse contexto, é fundamental que as que optam por essa modalidade de contrato busquem soluções que equilibrem os seus interesses e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, algumas sugestões de melhoria incluem a garantia de um salário mínimo mensal, a previsão de um número mínimo de horas de trabalho e a preservação de benefícios como férias, 13º salário e FGTS.

O contrato intermitente é um tema complexo e multifacetado, que requer uma análise cuidadosa e equilibrada. Ao considerar as diferentes perspectivas e os possíveis impactos dessa modalidade contratual, é possível buscar soluções que atendam às necessidades do mercado de trabalho, sem comprometer os direitos e a dignidade dos trabalhadores.

Assim, são sugeridos como imprescindíveis: o estabelecimento de um número mínimo de horas mensais ou semanais a serem ganhas, independente de convocação, a fim de afastar o caráter completamente aleatório do trabalho intermitente e de que ele não se transforme em uma mera expectativa de trabalho para o colaborador; a fixação de um período máximo de duração do contrato de prestação de serviços, após o qual, esse contrato de trabalho intermitente passaria a ser indeterminado; o pagamento de uma compensação pelo período de inatividade.

Observa-se a necessidade de uma regulamentação adequada e uma fiscalização efetiva para garantir que os contratos de trabalho flexíveis respeitem os direitos e as garantias dos trabalhadores. Além disso, é importante que os sindicatos e as organizações de trabalhadores desempenhem um papel ativo na defesa dos interesses dos trabalhadores,

buscando equilibrar as necessidades de flexibilidade das empresas com a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Tendo em vista que os contratos de trabalho flexíveis representam um desafio complexo, com implicações legais e sociais que devem ser cuidadosamente verificadas e endereçadas. É necessário encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade necessária para as empresas e a garantia de direitos e proteções para os trabalhadores, de modo a promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável.

REFERÊNCIAS

ALVES, Patrícia Aparecida Baumgratz; OLIVEIRA, Lúcia Maria Barbosa de. Contratos de trabalho flexíveis: impactos e desafios. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v.5, n.2, pág.1006-1022, 2014.

AZEVEDO, Marcia Carvalho de; TONELLI, Maria José; SILVA, André Luis. Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. **R. Adm.**, São Paulo, v.50, n.3, p.277-291, jul./ago./set. 2015

BARBOSA, Joyce Ellayne Viana de Sousa; ROSNE, Thaís Kaghofer; SOUZA, Acsa Liliane Carvalho Brito. A insegurança jurídica que o contrato de trabalho intermitente traz ao trabalhador. **Ciências Sociais Aplicadas**, Volume 28 - Edição 134/MAI 2024

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **CADERNOS EBAPE. BR**, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede** (vol. 1). São Paulo: Paz e Terra. 1999.

CUNLIFFE, Ann L. Crafting qualitative research: Morgan and Smircich 30 years on. **Organizational Research Methods**, v. 14, n.4, p. 647-673, 2011.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de trabalho intermitente**. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade de Direito da UFBA. Salvador, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MATOS, Bianca Silva; SANTOS, Gabriel Trajano Azevedo Moreira dos; DUTRA, Renata Queiroz; FRANÇA, Tâmara Brito de. O Contrato de Trabalho Intermitente: Limites Constitucionais e Jurisprudenciais. **Laborare**. Ano III, Número 4, Jan-Jun/2020, pp. 72-87.

ZANDONAI, Camila Dozza. O contrato de trabalho intermitente e seu impacto na relação de emprego. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações.** Porto Alegre, v. 15, n. 219, p. 145-157, jul./dez. 2019.

ANEXO

QUESTIONÁRIO DE COLABORADORES

Nome: Brenda dos Santos Serra, Idade: 31 anos

Quanto tempo de empresa: 8 meses. Era contrato padrão: Sim () Não (x). Quanto de contrato flexível: intermitente por tempo indeterminado.

1. Como você que já passou por contratos tradicionais de trabalho vivencia a nova realidade laboral, ou seja, experimenta o contrato flexível?

Fico muito insegura, pois a empresa as vezes me convoca para trabalhar e as vezes não, o que me prejudica financeiramente.

2. Como a flexibilização das relações de trabalho afeta os seus direitos trabalhistas e as suas condições de trabalho?

Não consigo ter salário fixo, em caso de rescisão eu não recebo um montante, já que no modelo de intermitente, nós recebemos mensalmente decimo e férias.

3. Você se adequa mais ao perfil de contrato formal ou ao contrato flexível?

Contrato formal, pois posso contar com uma remuneração mensal e organização do meu tempo.

4. Você vê mais vantagens ou desvantagens em trabalhar em regime de contrato flexível?

Desvantagens, é muito difícil não poder contar com uma remuneração mensal.

5. Você acredita que a modalidade de contrato flexível traz mais vantagens para você ou para seu empregador?

Para o empregador, que não precisa ter obrigação mensal conosco.