



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI – UFCA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - PPGA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA

JOAQUIM FEITOSA PEREIRA

O ENGAJAMENTO PROFISSIONAL NO TRABALHO INTERMITENTE

JUAZEIRO DO NORTE

2026

JOAQUIM FEITOSA PEREIRA

O ENGAJAMENTO PROSSIONAL NO TRABALHO INTERMITENTE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) da Universidade Federal do Cariri (UFCA), como requisito para a obtenção para obtenção do título de Mestre em Administração.

Linha de pesquisa: Mercado e Inovação.

Orientador(a): Prof.(a) Dr Marcus Vinicius de Oliveira Brasil.

JUAZEIRO DO NORTE

2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Cariri
Sistema de Bibliotecas

P436e Pereira, Joaquim Feitosa.
O engajamento profissional no trabalho intermitente [recurso eletrônico] / Joaquim Feitosa Pereira. – 2026. 74 f. : il.

Orientador: Dr. Marcus Vinicius de Oliveira Brasil.

Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) – Universidade Federal do Cariri, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), Juazeiro do Norte, CE, 2026.

1. Trabalho intermitente – Brasil. 2. Reforma trabalhista – Brasil (2017).
3. Engajamento no trabalho – Escala UWES. 4. Gestão de pessoas – Juazeiro do Norte (CE). I. Brasil, Marcus Vinicius de Oliveira, orient. II. Universidade Federal do Cariri. III. Título.

CDD 658.314

JOAQUIM FEITOSA PEREIRA

O ENGAJAMENTO PROSSIONAL NO TRABALHO INTERMITENTE

Projeto de dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) da Universidade Federal do Cariri, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração. Linha de pesquisa: Mercado e Inovação.

BANCA EXAMINADORA

Prof.(a) Dr. Marcus Vinicius de Oliveira Brasil (Orientador)
Universidade Federal do Cariri – UFCA

Prof.(a) Dr. Ives Romero Tavares do Nascimento
Universidade Federal do Cariri – UFCA

Prof.(a) Dr. Alandey Severo Leite da Silva
Universidade Federal do Paraíba - UFPB

JUAZEIRO DO NORTE

2026

RESUMO

O presente estudo busca investigar o engajamento profissional no contexto do trabalho intermitente no Brasil que é caracterizado pela prestação de serviços não contínuos e com alternância de períodos de atividade e inatividade, sendo uma modalidade laboral introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017. O trabalho tem como objetivo principal responder quais fatores influenciam o engajamento de profissionais no trabalho intermitente. Para isso, foram avaliados os fatores que o influenciam, com foco nas demandas e recursos de trabalho. A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa e descritiva, de cunho correlacional, na qual foi verificada a relação entre as variáveis de engajamento e as demandas e recursos do trabalho intermitente. O estudo de caso foi realizado na cidade de Juazeiro do Norte-CE, onde a economia se destaca nos setores de serviços, comércio e indústria. A população da pesquisa foi composta por trabalhadores com contratos intermitentes ativos na cidade. A coleta de dados utilizou a Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht (UWES). Os resultados evidenciaram predominância de nível mediano de engajamento entre os participantes, com a dimensão dedicação apresentando os maiores escores e a absorção os menores. Observou-se, ainda, diferença estatisticamente significativa entre as empresas investigadas, sendo identificados níveis mais elevados de vigor, dedicação, absorção e engajamento global em uma das organizações, indicando a influência do contexto organizacional sobre o engajamento. Entre as variáveis sociodemográficas, escolaridade e renda apresentaram associação significativa com o engajamento, enquanto sexo e tempo de atuação não demonstraram diferenças estatisticamente relevantes. Conclui-se que o engajamento no trabalho intermitente é influenciado principalmente por fatores organizacionais e pelas condições de trabalho, reforçando a importância de práticas de gestão que promovam recursos laborais, reconhecimento e desenvolvimento profissional, sem desconsiderar os desafios e as vulnerabilidades inerentes a essa modalidade de contratação.

Palavras-chave: Trabalho intermitente; Reforma trabalhista e Engajamento no trabalho

ABSTRACT

The present study investigates work engagement in the context of intermittent work in Brazil, a form of employment characterized by the provision of non-continuous services with alternating periods of work and inactivity, introduced by the 2017 Labor Reform. The main objective of this study is to identify the factors that influence the work engagement of intermittent workers. To this end, the study examines the factors affecting engagement, with a particular focus on job demands and job resources. A quantitative, descriptive, and correlational research design was adopted to examine the relationship between work engagement and the job demands and resources associated with intermittent work. The case study was conducted in the city of Juazeiro do Norte, Ceará, Brazil, whose economy is primarily driven by the service, commerce, and industrial sectors. The study population consisted of workers holding active intermittent employment contracts in the city. Data were collected using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). The results revealed a predominance of moderate levels of work engagement among participants, with the dedication dimension showing the highest scores and absorption the lowest. Furthermore, statistically significant differences were found between the organizations investigated, with one organization exhibiting higher levels of vigor, dedication, absorption, and overall work engagement, indicating the influence of the organizational context on employee engagement. Among the sociodemographic variables, educational attainment and income were significantly associated with work engagement, whereas gender and length of employment showed no statistically significant differences. The findings suggest that work engagement in intermittent employment is primarily influenced by organizational factors and working conditions, highlighting the importance of management practices that foster job resources, recognition, and professional development, while also acknowledging the challenges and vulnerabilities inherent in this employment arrangement.

Keywords: Intermittent Work; Labor reform and Work engagement

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 Classificação de trabalho no Brasil	12
2.2 Reforma trabalhista.....	13
2.3 Trabalho intermitente	16
2.4 Trabalho intermitente no cenário internacional.....	20
2.5 Engajamento no trabalho	24
3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO.....	32
3.1 Tipo de Estudo.....	32
3.2 Local e período da pesquisa.....	32
3.3 População e Amostragem	37
3.4 Instrumento e procedimento da coleta de dados.....	37
3.5 Organização, apresentação e análise dos dados.....	38
3.6 Aspectos éticos e legais	39
4 RESULTADOS	40
REFERÊNCIAS	60
APÊNDICES	70

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Região Metropolitana do Cariri (RMC).....	33
Figura 2. Solicitação no SEI do MTE.....	34
Figura 3. Busca por vaga de trabalho intermitente.....	35
Figura 4. Busca por processo na justiça.....	36

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Tipos de trabalho.....	12
Tabela 2 - Tipos de Emprego.....	13
Tabela 3 – Principais mudanças da reforma trabalhista.....	14
Tabela 4 - Modelos Teóricos de Engajamento no Trabalho.....	26
Tabela 5 - Componentes do Modelo JD-R e suas Funções.....	28
Tabela 6 – Caracterização do perfil sociodemográfico dos participantes.....	42
Tabela 7 – Estatísticas descritivas das dimensões da UWES e consistência interna da escala.....	43
Tabela 8 – Classificação individual de engajamento.....	44
Tabela 9 – Comparação das dimensões do engajamento profissional entre trabalhadores da empresa A e B.....	46
Tabela 10 – Distribuição da resposta dos participantes aos itens da UWES, segundo os escores de frequência.....	50
Tabela 11 – Classificação individual da dimensão vigor.....	52
Tabela 12 - Classificação individual da dimensão dedicação.....	53
Tabela 13 - Classificação individual da dimensão absorção.....	54
Tabela 142 - Classificação individual das dimensões do engajamento no trabalho segundo o tipo de empresa	55

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
STF	Supremo Tribunal Federal
CF	Constituição Federal
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
JD-R	Job Demands-Resources
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
WOS	Web of Science
UWES	Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht

1 INTRODUÇÃO

A legislação brasileira sobre contratos de trabalho, regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, contempla modalidades por tempo indeterminado e determinado. Uma das inovações recentes é o contrato de trabalho intermitente, introduzido no ordenamento jurídico nacional pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, durante o governo de Michel Temer (Brasil, 2017; Martins, 2023). Essa modalidade é caracterizada pela prestação de serviço não contínua, com alternância de períodos de atividade e inatividade, mantendo-se a subordinação e o vínculo empregatício.

Percebe-se que o modelo de contrato intermitente adotado no Brasil se alinha, em certa medida, ao modelo inglês, que surgiu em 1996 e não estabelece um mínimo de horas de trabalho, permanecendo o profissional à disposição do empregador. (Ravnjak; Rodrigues; Soares, 2022; Alves, 2018).

A regulamentação do trabalho intermitente no Brasil está prevista nos artigos 443, § 3º, e 452-A da CLT. A legislação o define como uma prestação de serviço subordinado e não contínuo, com alternância de períodos de atividade e inatividade mensurados em horas, dias ou meses. Para sua validade, é exigido um contrato escrito que especifique o valor da hora de trabalho, o qual não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo. Em 2025, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) registrou cerca de 539 mil empregos intermitentes, com maior concentração nos setores de serviços, comércio e construção civil, em um total de 59 milhões de empregos formais no país (Brasil, 1943; Brasil, 2025; Leite, 2023).

Diante desse novo cenário de relação empregatícia, torna-se relevante analisar o nível de engajamento dos profissionais intermitentes. Para isso, é crucial avaliar o engajamento e analisá-lo a luz da teoria das demandas e recursos.

A análise proposta permitirá verificar se as relações de trabalho intermitente favorecem o engajamento dos empregados. De acordo com Kahn (1990), o engajamento é um estado em que os trabalhadores se sentem imersos em suas atividades, demonstrando disposição, entusiasmo, concentração e absorção pelo escopo de suas responsabilidades.

No Brasil, o entendimento sobre o emprego intermitente é dicotômico. Uma perspectiva defende que a legislação trabalhista brasileira, é excessivamente protetiva, está obsoleta e cria

barreiras ao desenvolvimento econômico, dificultando a formalização de um número crescente de trabalhadores informais (Oliveira; Souza, 2022).

Por outro lado, há o entendimento de que essa modalidade de trabalho desrespeita a dignidade do trabalhador, que se subordina a uma quantidade incerta de horas de trabalho sem garantia de renda mínima. Tal insegurança pode prejudicar o convívio social e as atividades extra laborais do profissional (Ravnjak; Rodrigues; Soares, 2022; Araújo *et al.*, 2022).

Apesar da ampliação do número de contratos intermitentes no Brasil após a Reforma Trabalhista de 2017, verifica-se que a produção científica nacional permanece voltada para análise dos aspectos jurídicos, econômicos e das condições de precarização dessa modalidade de contratação. Embora essas discussões sejam relevantes, ainda são limitadas as evidências empíricas sobre os efeitos do trabalho intermitente em variáveis positivas do comportamento organizacional, como o engajamento no trabalho (Brasil, 2025).

Além disso, identificam-se poucos estudos que investiguem esse fenômeno à luz da Teoria das Demandas e Recursos do Trabalho (Job Demands-Resources – JD-R), modelo amplamente utilizado para explicar os fatores que favorecem ou comprometem o engajamento dos trabalhadores. Dessa forma, permanece uma lacuna quanto à compreensão dos fatores associados ao vigor, à dedicação e à absorção de profissionais contratados sob essa modalidade, aspecto que esta pesquisa busca contribuir para preencher (Bakker; Demerouti, 2017).

Diante deste contexto, o estudo em questão tem como propósito responder a seguinte questão: Quais são os fatores que influenciam o engajamento de profissionais em relação ao trabalho intermitente?

Na tentativa de responder esse questionamento, o objetivo geral desta pesquisa é avaliar o nível de engajamento de profissionais em relação ao trabalho intermitente, quais são os fatores que o influenciam, corroborando os seguintes objetivos específicos:

- Descrever a relação entre a percepção de vigor e o engajamento dos profissionais intermitentes.
- Investigar como a dedicação afeta o engajamento dos profissionais intermitentes.
- Averiguar como a absorção influencia o engajamento dos profissionais intermitentes.

O presente estudo possui relevância, mediante a necessidade de avaliar os impactos no engajamento dos trabalhadores brasileiros nessa nova forma de trabalho em relação ao ônus e o bônus desse tipo de emprego, se estimula a criação de novos postos de trabalho, inclusive em

faixa etárias diversas e classes sociais ou se representa risco à saúde e à integridade física do trabalhador sendo vantajoso de forma desmedida para o empregador.

Gerando inclusive apreciação do tema pelos ministros do Supremo Tribunal Federal (STF), por meio de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) de número 5826, que foi julgada improcedente, dessa forma, a suprema corte declarou a constitucionalidade do trabalho intermitente, pacificando a mudança introduzida pela reforma trabalhista (RF) de 2017, deste modo, seguiu aquele tribunal maior por afirmar a legalidade do contrato intermitente (Brasil, 2024).

Logo, percebe-se que esta pesquisa, buscou contribuir para o esclarecimento de questões relacionadas ao objeto deste estudo. Empenhando-se em responder sobre o engajamento de empregados contratados na modalidade de trabalho intermitente, destacando se há engajamento nesta nova modalidade de contrato de trabalho, ou se é percebido como modo de trabalho precarizado, prejudicando o desenvolvimento de um vínculo e de uma identidade com as organizações e seus colaboradores.

A estruturação desta pesquisa está organizada em cinco partes, a introdução, o referencial teórico, abordando a classificação de trabalho no Brasil, as principais mudanças da reforma trabalhista, um aprofundamento sobre trabalho intermitente, e suas formas no cenário internacional, para então abordar os conceitos de engajamento no trabalho. Na terceira parte a metodologia adotada, e por fim a quarta parte aborda os resultados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Classificação de trabalho no Brasil

No contexto da regulação dos vínculos trabalhistas no Brasil, é crucial distinguir entre os conceitos de trabalho e emprego, em que o trabalho é definido como qualquer forma de prestação de serviço, e o emprego, por sua vez, é uma espécie do gênero trabalho, caracterizada por requisitos essenciais: a subordinação do empregado ao empregador, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a alteridade (Martins, 2023).

Para ilustrar as diferenças entre essas duas categorias, as Tabelas 1 e 2, apresentadas a seguir, detalham exemplos de relações de trabalho e de emprego, respectivamente.

Tabela 1 - Tipos de trabalho

Espécie	Definição
Autônomo	Pessoa física que trabalha por conta própria
Eventual	Quem presta serviço eventualmente, com subordinação
Avulso	Trabalha eventualmente, sem subordinação
Temporário	Contratado por uma empresa para substituição de trabalhador permanente ou para atender aumento de demanda da empresa
Estágio	É uma ação educativa supervisionada, desenvolvido no ambiente de trabalho
Cooperativo	Prestação de serviço em dupla qualidade, cooperado presta serviços e recebe serviços da cooperativa
Voluntário	Atividade não remunerada
Representante comercial	Desempenha atividade não eventual, presta serviços de forma autônoma
Transportador Autônomo de Carga	Presta serviço de forma autônoma, podendo ser classificado em independente e agregado

Fonte: LEITE, 2023

Para que seja possível observar as distinções dos tipos de emprego, que por vezes são utilizadas para se referir a tipos de trabalhos segue abaixo a tabela 2 que irá descrevê-los.

Tabela 2 - Tipos de Emprego

Espécie	Definição
Comum	Pessoa física subordinada, que presta serviço contínuo e recebe salário
Doméstico	Presta serviço contínuo a pessoa ou família sem finalidade lucrativa
Rural	Presta serviço não-eventual a empregador rural, de forma dependente.
Aprendiz	Combinação de prestação de serviço tradicional com aprendizagem profissional
Alto Empregado	Exercem cargo de confiança e possuem poder de administração para agir em nome da empresa
Teletrabalho	Prestação de serviço fora das dependências do empregador com utilização de tecnologias, diferente de trabalho externo
Intermitente	Trabalho descontínuo, pago apenas pela hora trabalhada
Hipersuficiente	Possui diploma de nível superior e recebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto da previdência social
Atleta	Remuneração disposta em contrato formal com entidade desportiva

Fonte: Martins, 2023

Nesse sentido, a relação de emprego garante ao trabalhador a tutela de direitos, enquanto outras formas de trabalho, não caracterizadas como emprego, exigem regulamentação própria. Dessa maneira, pode-se afirmar que nem todo trabalhador é empregado, mas todo empregado é trabalhador. Para se configurar como empregado, o indivíduo deve cumprir quatro requisitos essenciais: ser pessoa física, prestar serviço de forma subordinada, ser remunerado e exercer suas atividades de modo não eventual, ou seja, de forma contínua (Leite, 2023)

Segundo a CLT (1943, p.1), empregado é: “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Ao analisar a Constituição Federal (CF) de 1988, nota-se que o trabalho é um direito social, disposto no artigo sexto da carta magna, e seguindo a ordem dos direitos sociais é o quarto a ser citado, após educação, saúde e alimentação. No artigo sétimo da CF é abordado os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que de forma relevante dedicou 34 incisos para contemplar o tema, algo que em outras constituições não são percebidas.

2.2 Reforma trabalhista

A reforma trabalhista foi iniciada em 2016 através de um projeto de lei encaminhado pelo então presidente Michel Temer à câmara dos deputados, e que entrou em vigor em novembro de

2017, que acrescentou e/ou modificou 97 artigos da CLT, sob o pretexto de “modernização” das relações trabalhistas, percebe-se que as mudanças trabalhistas foram favoráveis aos interesses das empresas em um cenário que objetivava gerar postos formais de emprego, mas que possui força para realizar a reestruturação produtiva do capital (Leite, 2023; Vilanova; Vargas, 2023).

O fato gerador da reforma trabalhista foi a crise econômica vivenciada pelo Brasil, que necessitava de uma resposta para os alarmantes números de desempregos e da necessidade de alavancar o crescimento econômico para sobrepujar a crise que se iniciou em 2014, em que o PIB brasileiro caiu onze trimestres consecutivos, com ápice de queda em 2015, período de recessão, retornando a crescer apenas em 2017 (Corseuil et al, 2022).

Essa crise econômica gerou repercussões políticas, que com o aumento do desemprego e da inflação em 2015, se iniciou o processo de *impeachment* da presidente Dilma, que acabou ocorrendo em 2016, culminando na substituição pelo seu vice Michel Temer. O novo presidente promoveu profundas mudanças na política econômica brasileira, distanciando-se do social-desenvolvimentismo ao mesmo tempo em que se aproximou de uma política neoliberalista, em que um conjunto de reformas eram necessárias para o Brasil voltar a crescer e reduzisse a taxa de desemprego, e uma dessas reformas foi a trabalhista.

Contudo o verdadeiro objetivo alcançado pela reforma foi reduzir os custos operacionais, desmontar os direitos trabalhistas já conquistados, representando um retrocesso social, sem nenhuma ampliação de direitos (Martins, 2023; Damasceno; Batista; Oliveira, 2025).

Dessa forma, será demonstrada na tabela abaixo as principais mudanças realizadas pela lei 13.467 de 2017, que alterou diversos dispositivos na legislação trabalhista brasileira, trazendo à baila como era antes da mudança, e como ficou o dispositivo legal após a reforma, que veio para estancar a sangria do desemprego e modernizar sua legislação laboral.

Tabela 3 – Principais mudanças da reforma trabalhista

Direito	Antes	Depois
Tempo a disposição do empregador	Era considerado como serviço efetivo, o período a disposição ou executando ordens	O tempo de permanência do empregado na empresa: para alimentação, higiene, troca de roupa, estudo, descanso ou lazer, não será tipificado como a disposição do empregador para

		finalidade remuneratória
Banco de horas	Eram negociadas entre os sindicatos e as empresas, o período máximo para tirar as folgas era de um ano	Poderá ser negociado por acordo individual entre empregado e patrão, com período máximo para gozar as folgas em seis meses
Férias	Podiam ser parceladas em duas vezes, porém uma delas não podia ser menor do que 10 dias corridos	Podem ser parceladas em até três vezes, sendo uma delas de 14 dias e as demais não podem ser menores do que cinco dias
Intervalo intrajornada (hora do almoço)	Trabalho com mais de seis horas contínuas gozava no mínimo uma hora de almoço	O intervalo passa a ser de no mínimo 30 minutos por meio de acordos coletivos e convenções coletivas
Extinção do contrato de trabalho	Empregados que foram contratados há mais de um ano, a homologação da rescisão do contrato deve ser feita obrigatoriamente nos sindicatos.	A assistência dos sindicatos foi dispensada
Trabalho intermitente	Não existia	Trabalho não contínuo, acordado em horas, com a remuneração paga no fim de cada período trabalhado
Contribuição Sindical	Obrigatória	Opcional
Terceirização	Permitida apenas para as atividades-meio	Permitida para todas as atividades, inclusive atividades-fim

Fonte: Damasceno; Batista; Oliveira, 2025; Martins, 2023.

Nota-se que além das mudanças dispostas na tabela acima outras também tiveram destaque no cenário laboral, como por exemplo, a flexibilização da jornada de trabalho que passou a permitir jornadas de até 12 horas diárias, com 36 horas seguidas de descanso, outra mudança foi a que estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado, em que o empregador e os sindicatos podem definir condições mais prejudiciais para o empregado do que as previstas em lei, à vista disso, nota-se que raras foram as mudanças para beneficiar o trabalhador ou mesmo ampliar os seus direitos (Martins, 2023; Damasceno; Batista; Oliveira, 2025; Paula, 2021).

Dentre as mudanças realizadas pela reforma a inserção do trabalho intermitente que será abordada neste estudo de forma profunda, para que assim seja possível interpretar se essa mudança é uma conquista ou infortúnio da classe trabalhadora.

Dessa forma, de acordo com o artigo 452-A da CLT, o contrato e trabalho intermitente precisa ser feito por escrito e deve indicar claramente o valor da hora de trabalho. Esse valor não pode ser menor do que o salário-mínimo ou do que é pago aos demais funcionários do mesmo cargo, seja em contrato intermitente ou não. O empregador deve chamar o trabalhador para prestar serviço por qualquer meio eficaz de comunicação, informando a jornada com pelo menos três dias de antecedência. Ao final de cada período de trabalho, o empregado deve receber imediatamente o pagamento de tudo o que lhe é devido, incluindo salário, férias proporcionais com um terço a mais, décimo terceiro proporcional, descanso semanal remunerado e outros adicionais previstos por lei.

Em concordância com o parágrafo 3º do artigo 443 da CLT, o trabalho intermitente é aquele em que a pessoa trabalha de forma não contínua, com subordinação, com períodos de serviço e de descanso alternados. Esses períodos podem variar em horas, dias ou meses, e essa definição vale para qualquer tipo de atividade, tanto do empregado quanto do empregador. A única exceção são os aeronautas, que têm regras específicas.

2.3 Trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente, caracterizado pela ausência de uma jornada preestabelecida, introduz uma nova abordagem na gestão de mão de obra. Essa flexibilidade, que pode beneficiar as organizações, também tende a prejudicar trabalhadores em situação de vulnerabilidade financeira, uma vez que a imprevisibilidade de sua jornada laboral gera instabilidade (Paula, 2021).

Seguindo as mudanças criadas pela reforma trabalhista o contrato de trabalho intermitente é aquele que o empregado receberá apenas pelo período laborado, o chamamento para o serviço ocorrerá com uma antecedência mínima de três dias, e receberá uma remuneração e direitos referente as horas efetivamente trabalhadas (Brasil, 2017).

No trabalho intermitente o empregado será remunerado apenas pelo tempo efetivo trabalhado, sem, saber quando, por quanto tempo e, tampouco, se será convocado pelo empregador para prestar novos serviços, de forma que não há previsão para uma nova

remuneração, possuindo inclusive obrigações incertas do contrato, assemelhando-se a um contrato aleatório, tendo em consideração que o empregador possui a liberdade de chamar ou não o trabalhador, definindo, de forma arbitrária, as obrigações contratuais, cabendo ao trabalhador apenas estar disponível ao empregador, mas não terá a certeza se haverá a contrapartida por essa disposição (Menezes; Almeida, 2019).

Nesse sentido, Menezes e Almeida (2019) apontam que em curto prazo o contrato intermitente possibilita um aumento no número de empregos, porém com precária remuneração, impedindo que o emprego produza os esperados resultados positivos, percebendo-se que irá produzir efeitos devastadores na distribuição de renda, no aumento das desigualdades sociais e no crescimento de aposentados pobres.

O Brasil em seu processo histórico trabalhista já passou por momentos marcados pela promoção do trabalho digno, porém atualmente tem se deparado com uma redução de garantias e direitos laborais, buscando se tornar um país *market friendly*, “amigo do mercado”, aprovando dessa forma medidas de austeridade de facilidade e flexibilidade com uma roupagem de modernização do labor através da aprovação da reforma trabalhista de 2017 (Rocha; Melo, 2019).

O maior sinal da precarização do trabalho intermitente é o do afastamento do empregado em períodos de quarentena, como por exemplo como a pandemia do coronavírus, visto que nessa modalidade de trabalho permanecer afastado é sinônimo de não remuneração, para aliviar essa precarização torna-se necessário haver uma remuneração mínima pelo período que o empregado se encontra a disposição, mesmo que não esteja prestando o serviço de forma direta (Silva; Rodrigues, 2020).

Dessa forma, compreende-se que são inúmeros os elementos negativos da contratação em intermitência, colocando o trabalhador em uma situação de insegurança, de hipossuficiência, do não respeito à dignidade da pessoa humana, sem gerar vínculo ou estabilidade, transferindo os riscos da atividade para o empregado, de modo que a positividade dessa relação está sendo percebida apenas pelo empregador (Silva; Rodrigues, 2020).

Um aspecto que se destaca em diversos estudos sobre o tema objeto desse estudo é o da precarização das relações de trabalho. Os autores concordam que o contrato de trabalho intermitente, embora proposto como uma solução para formalizar trabalhadores informais e trazer flexibilidade ao mercado, tem colocado os trabalhadores em situações de vulnerabilidade. Galvão

e Mendes Jr. (2019) sublinham como o risco econômico é transferido para o trabalhador, que fica sujeito a uma remuneração instável e à falta de previsibilidade.

Isso também é enfatizado por Rocha e Melo (2019) que descrevem o modelo intermitente como uma modalidade que precariza os direitos trabalhistas tradicionais. Enquanto Rocha, Freitas e Carvalho (2020), evidenciam a força do argumento de que esse modelo vai contra o princípio da vedação ao retrocesso social, um elemento crucial para a defesa dos direitos dos trabalhadores. O que deveria ser uma melhoria no cenário trabalhista parece, na verdade, um passo para trás.

Observa-se, que nos dias atuais os trabalhadores estão dedicando a maior parcela do seu tempo às atividades obrigatórias para sua sobrevivência, como por exemplo no exercício do trabalho ou realizando cursos de treinamento, como também de forma indireta, no trânsito para se deslocar para o emprego. Dessa forma, atividade como as de lazer, de convivência familiar e social, assim como de atividades de seu interesse, descanso físico e mental, desconexão do trabalho e até mesmo o ócio acabam por não terem tempo (Santos e Abud, 2019).

Ainda segundo Santos e Abud (2019), observa-se que devido ao modelo econômico capitalista, ao invés de usufruir da folga, as pessoas preferem ser remuneradas financeiramente pelo trabalho extra, e que esse serviço extraordinário tem prejudicado o exercício do lazer, contribuindo para que o empregado utilize seu tempo fora do local de trabalho apenas para a alimentação e uma mínima recomposição física para então iniciar uma nova jornada.

Outro elemento negativo é que no trabalho intermitente a insegurança de sua relação passa a ser uma barreira de restrições no acesso à justiça do trabalho, em condições que aumentam o número de empregados na informalidade, que com uma roupagem de enaltecimento do trabalho autônomo, acaba por oferecer pouca cobertura de direitos sociais (Cerqueira, 2021).

De acordo com dados registrados no primeiro trimestre de 2025 pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-Contínua), existe no Brasil 38,8 milhões de trabalhadores na informalidade, atuando no setor privado sem carteira assinada; ou por conta própria sem CNPJ; ou trabalhador doméstico sem carteira assinada.

Nota-se que o trabalhador precisa prestar uma maior quantidade de horas trabalhadas em uma situação de frágil proteção legal, estando o empregado na espera de prestar ou não o serviço, e na ânsia de mais serviços para poder aumentar sua remuneração (Cruz; Pinto, 2024).

Percebe-se que a classe trabalhadora intermitente se encontra em uma situação de trabalho precário, devido estar desprotegido em uma relação que a mais valia está em desmedida para o

empregador e que a modernização trabalhista proporciona o crescimento apenas do empregador, em uma nova forma de relação trabalhista que com uma roupagem de modernidade, isso compromete a dignidade do trabalhador, privando-o das garantias trabalhistas e deixando-o desamparado diante das adversidades (Vaz; Barbosa, 2023).

Nesse sentido, o quadro abaixo evidência as vantagens e desvantagens para o empregado e o empregador na relação de trabalho intermitente, para que seja possível quantificar e qualificar essa nova espécie de trabalho aprovada pela reforma trabalhista.

Quadro 1. Vantagens e desvantagens do trabalho intermitente

	Empregado	Empregador	Autores
Vantagem	Aumento no número de empregos	Liberdade de chamar o empregado para prestar serviços quando e como quiser	(Menezes e Almeida, 2019), (Santos e Abud, 2019)
	Regulamentação do trabalho informal	Maior número de funcionário a sua disposição sem custo sobre a mesma; Flexibilidade no pagamento	(Menezes e Almeida, 2019), (Santos e Abud, 2019), (Silva e Rodrigues, 2020), (Romar e Cioffi, 2019).
	Controle sobre os horários e as ocasiões em que está disponível para trabalhar.	Inversão do ônus da relação trabalhista, empregado assume o risco da inexistência da remuneração	(Menezes e Almeida, 2019), (Santos e Abud, 2019), (Paula, 2021)
Desvantagem	Se vincula a diversos empregadores e se submeter a diversas cargas horárias, não se submetendo a limitação legal	Incerteza sobre como a Justiça do Trabalho interpreta os contratos intermitentes.	(Menezes e Almeida, 2019); (Santos e Abud, 2019), (Paula, 2021)
	Exaustão física e psíquica devido a necessidade de alcançar uma remuneração justa	Dúvidas sobre a modernização da legislação.	(Menezes e Almeida, 2019), (Santos e Abud, 2019), (Lima, Bergström e Gemma, 2020).
	Precariza as condições de trabalho, em especial a remuneração e a aposentadoria; Incerteza na renda; Discurso oportunista de inclusão.	Obrigações de igualdade salarial.	(Menezes e Almeida, 2019), (Santos e Abud, 2019) (Rocha e Melo, 2019), (Gunther, Lima e Slomp Neto, 2019); (Lopes, 2019)
	Desequilíbrio da relação trabalhista com a inversão do ônus da relação trabalhista, empregado assume o risco da inexistência da remuneração		(Menezes e Almeida, 2019), (Santos e Abud, 2019), (Rocha e Melo, 2019).
	Fere direitos sociais e a dignidade da pessoa humana		(Menezes e Almeida, 2019), (Santos e Abud, 2019)
	Precarização das relações trabalhistas;		(Menezes e Almeida, 2019), (Santos e

	Interferência negativa no exercício do direito social ao lazer		Abud, 2019), (Mattei e Henei, 2021) (Silva e Rodrigues, 2020).
	Instabilidade das formas de contratação		Mattei e Henei, 2021), (Rocha e Melo, 2019).

Fonte: (Menezes e Almeida, 2019; Santos e Abud, 2019; Silva e Rodrigues, 2020; Romar e Cioffi, 2019; Paula, 2021; Lima, Bergström e Gemma, 2020; Rocha e Melo, 2019; Gunther, Lima e Slomp Neto, 2019; Lopes, 2019; Mattei e Henei, 2021).

Dessa forma a perspectiva do trabalhador é que o contrato intermitente representa um retrocesso, tendo consequências como a redução da massa salarial e a desqualificação da mão de obra, percebendo-se que o trabalho intermitente atualmente pode ser comparado ao popular “bico”, diferindo apenas pelo fato do primeiro possuir uma parcela de proteção previdenciária e alguns direitos trabalhistas em partes percentualmente mínima quando comparado ao trabalhador em contrato por tempo indeterminado (Ferreira et al, 2022).

No final de contas, ao comparar todas essas abordagens, a impressão que se tem é que o trabalho intermitente demanda uma revisão regulatória imediata, algo que também é apontado por Rocha e Melo (2019), que discutem a necessidade de regulamentar melhor essa modalidade, propondo a criação de garantias mínimas para o trabalhador.

No mesmo sentido, Rocha; Freitas e Carvalho (2020) defendem que o contrato intermitente, da forma como está, viola o princípio da vedação ao retrocesso social, sendo necessário repensá-lo e discutir de forma aberta com a sociedade.

Além dos autores mencionados, Ferreira, Duarte e César (2022) também defendem a criação de uma legislação que proteja os trabalhadores de forma eficaz, garantindo a eles direitos básicos como jornada mínima e previsibilidade no trabalho. Os principais pontos críticos levantados ao longo dos artigos sugerem que o trabalho intermitente, conforme implementado, falha em garantir a proteção de direitos fundamentais. O acesso a benefícios, como férias remuneradas, 13º salário e seguridade social, é limitado, o que agrava a sua vulnerabilidade.

2.4 Trabalho intermitente no cenário internacional

Os contratos intermitentes são comuns em outros países, como por exemplo no Reino Unido, conhecido como o 'contrato zero hora', que é aplicado com alta flexibilidade de horário, estando em uso desde os anos 1980, com popularidade nos anos 2000. Já no Brasil essa modalidade é uma novidade. Apesar da flexibilidade contratual, a comunicação para não haver incertezas quanto à quantidade e regularidade do trabalho segue em discussão (Paula, 2021).

Essa modalidade de emprego é caracterizada pela não continuidade da prestação de serviços, consolidou-se como uma das principais formas de flexibilização das relações trabalhistas em escala mundial. A sua crescente adoção em diferentes países reflete as transformações econômicas e a busca por maior adaptabilidade por parte das empresas (Ravnjak; Rodrigues; Soares, 2022).

No entanto, a regulamentação desse tipo de contrato varia de acordo com cada país, levando-se em conta o equilíbrio entre a flexibilidade do empregador e a proteção social do trabalhador. Conforme aponta Atkinson (2022), contratos de zero hora são "relações de longo prazo em que o empregador não se compromete a fornecer um número mínimo de horas de trabalho ao trabalhador". O uso desse tipo de contrato tem aumentado constantemente na Europa, sendo que o empregador pode chamar o trabalhador conforme a necessidade. Essa imprevisibilidade das horas de trabalho gera desafios importantes para a proteção dos trabalhadores, como a segurança e estabilidade financeira, a conciliação entre a vida privada e o trabalho, para buscar garantir condições mínimas de saúde e segurança no trabalho.

2.4.1 Itália: O *lavoro intermitente*

A Itália foi uma das nações pioneiras na regulamentação do trabalho intermitente, com a Lei n.º 276/2003, que introduziu o *lavoro intermitente* no ordenamento jurídico do país. Uma das características mais notáveis desse modelo é a restrição etária para sua aplicação. A contratação intermitente é permitida apenas para trabalhadores com idade inferior a 25 anos ou superior a 55 anos. Essa limitação etária tem um objetivo claro: proteger os trabalhadores em períodos vulneráveis de suas trajetórias. Essa abordagem também busca evitar a precarização generalizada de trabalhadores em idade intermediária, considerados economicamente mais produtivos e, por isso, com maior necessidade de um contrato estável (Maestripieri; Firinu, 2022).

Proteção essa, que acabou por facilitar a contratação de trabalhadores temporários, passando a incentivar estratégias competitivas baseadas na redução de custos de mão de obra, em vez de aumentar a produtividade. Essa flexibilização do mercado de trabalho, apesar de promovida por instituições da União Europeia e reformadores domésticos para tornar a economia italiana mais competitiva, na verdade contribuiu para um declínio na produtividade das empresas no país, gerando um resultado contrário ao objetivo inicial (Stolfi; Fritsch, 2023).

A legislação italiana, conforme dispõe Maestripieri e Firinu (2022), define os trabalhadores que atuam em modelos de trabalho intermitente como "trabalhadores marginais", cuja integração no mercado de trabalho é tão frágil e intermitente que lhes permite um acesso mínimo à proteção social. Essa visão legislativa descreve a vulnerabilidade inerente a essa forma de trabalho, apesar das restrições etárias implementadas para mitigar seus efeitos.

2.4.2 Espanha: O *contrato fijo-discontinuo*

Na Espanha, a modalidade de trabalho intermitente é denominada *contrato fijo-discontinuo*, trazendo para o português, fixo-descontinuo, em que está diferentemente relacionado com a flexibilidade brasileira, este modelo se destaca pela previsibilidade e pela garantia de um vínculo empregatício de forma contínua. O serviço é prestado com prazo indeterminado, porém com períodos certos e repetições periódicas (Ravnjak; Rodrigues; Soares, 2022). Essa previsibilidade é uma das principais distinções em relação ao modelo brasileiro, onde a incerteza quanto aos próximos serviços é uma característica inerente do contrato intermitente.

A legislação espanhola exige que o empregado seja chamado para o serviço de acordo com as necessidades sazonais ou cíclicas da empresa, mas o vínculo de emprego não é desfeito nos períodos de inatividade. Essa abordagem confere ao trabalhador a manutenção dos direitos trabalhistas e previdenciários, como o acesso ao seguro-desemprego, de forma mais robusta e estruturada do que em modelos mais flexíveis, essa previsibilidade gera maior estabilidade para o trabalhador, minimizando os riscos de precarização e fortalecendo a segurança jurídica para o empregado e para o empregador (Silva, 2023).

2.4.3 Portugal: O *trabalho intermitente* e as submodalidades

Sobre a legislação portuguesa, Lamine (2022) dispõe que a regulamentação do trabalho intermitente ocorreu em 2008, oferecendo duas submodalidades que refletem diferentes graus de flexibilidade. A primeira, o trabalho alternado, permite que as partes negociem o prazo e o valor do serviço de forma mais autônoma, assemelhando-se a um acordo de prestação de serviço pontual. Essa modalidade oferece uma flexibilidade para as empresas e para os trabalhadores, que podem negociar as condições de acordo com as especificidades de cada tarefa. A segunda submodalidade, o contrato à chamada, é mais próxima do modelo brasileiro. Nela, o empregador determina o prazo de prestação do serviço, convocando o trabalhador conforme a demanda.

No entanto, o modelo português introduz um elemento de proteção importante que não se encontra na legislação brasileira: o trabalhador tem a faculdade de recusar a chamada, desde que apresente um motivo justificável. A distinção entre as duas submodalidades portuguesas demonstra uma tentativa de equilibrar a flexibilidade do mercado com a proteção do trabalhador.

O trabalho alternado é ideal para tarefas pontuais e bem definidas, enquanto o contrato à chamada, mais próximo da intermitência, é regulamentado para garantir um mínimo de controle e dignidade para o trabalhador. A possibilidade de o trabalhador recusar as convocações do empregador, embora não seja um recurso decisivo para caracterizar o contrato de zero hora, é um fator que mitiga a vulnerabilidade, uma vez que, na prática, os trabalhadores muitas vezes não se atrevem a exercer esse direito por medo de não serem chamados novamente (Lamine, 2022; Ravnjak; Rodrigues; Soares, 2022).

2.4.4 Reino Unido: O *zero-hour contract*

O modelo britânico, conhecido como *zero-hour contract* (contrato de "zero hora"), é o mais versátil e, o mais criticado entre os analisados. Surgido em 1996, esse tipo de contrato não estipula um mínimo de horas a serem trabalhadas. O empregado fica à disposição do empregador, que o convoca conforme a necessidade, sem qualquer garantia de volume de trabalho ou de remuneração fixa. A falta de um mínimo de horas contratuais coloca a maior parte do risco econômico sobre o trabalhador, que pode ter semanas sem nenhuma receita (Lamine, 2022).

A crítica a esse modelo reside no seu potencial para gerar instabilidade financeira e social, tornando a vida do trabalhador imprevisível. Conforme aponta Atkinson (2022), os contratos de zero hora são vistos como um exemplo paradigmático de uma forma de trabalho exploratória e insegura. A legislação britânica adota uma abordagem altamente desregulamentada, não havendo restrições legais para o uso desses contratos. O governo britânico tem uma atitude de *laissez-faire*, vendo os contratos de zero hora como uma forma de garantir um mercado de trabalho flexível. Curiosamente, o sistema de segurança social *Universal Credit* pode, em alguns casos, exigir que os indivíduos aceitem trabalho sob contratos de zero hora para serem elegíveis para os pagamentos (Lamine, 2022).

A análise dos modelos europeus de trabalho intermitente revela uma série de abordagens distintas, que buscam regular a flexibilização do mercado de trabalho. Enquanto a Espanha e a Itália adotam medidas que procuram mitigar a precarização, como a previsibilidade e as

restrições etárias, o Reino Unido aposta na máxima flexibilidade, com o contrato de "zero hora" (Dermine; Mechelynck, 2022).

2.4.5 China: *laowu paiqian*

No cenário chinês a forma de trabalho intermitente é conhecida por "*labor dispatch*", em sua língua, *laowu paiqian*, traduzido em “despacho de mão de obra”, em que o centro desse modelo é uma estrutura triangular, em que o trabalhador é empregado por uma agência de trabalho temporário e é enviado para trabalhar em uma empresa cliente (Zhang, 2021)

O uso de trabalhadores temporários na China reflete uma dinâmica de precarização e dualismo, com o estado atuando de forma protagonista. Essa estratégia busca equilibrar a flexibilidade e a lucratividade com a manutenção de estabilidade e legitimidade junto a sua força de trabalho

A legislação brasileira, ao permitir uma grande incerteza quanto à convocação e ao volume de trabalho, aproxima-se do modelo britânico, o que tem gerado debates sobre a proteção social dos trabalhadores.

A compreensão dessas experiências internacionais é fundamental para avaliar os rumos do trabalho no Brasil e para o aprimoramento das políticas públicas no campo das relações laborais. A busca por um modelo equilibrado, que promova a flexibilidade sem comprometer a segurança e a dignidade do trabalhador, permanece como um desafio central no cenário jurídico e social contemporâneo, para que seja possível entender as consequências de cada escolha legislativa e para repensar o futuro do trabalho em um mundo cada vez mais instável.

2.5 Engajamento no trabalho

A gênese teórica do engajamento no trabalho é atribuída a William Kahn, que o definiu como a expressão que os próprios membros da organização fazem de suas funções de trabalho (Kahn, 1990). Em outras palavras, o engajamento é um estado no qual as pessoas se expressam de modo, físico, cognitivo, emocional e mental durante a execução de seus papéis (Kahn, 1990; Schaufeli, 2017).

Essa abordagem sugere que o trabalhador engajado investe um elevado esforço em suas atividades por se identificar com elas e reconhecer a oportunidade de expressar seu "eu" mais autêntico em seu trabalho (Kahn, 1990). O modelo inicial de Kahn foi desenvolvido com base em

um procedimento metodológico qualitativo, por meio de entrevistas e estudos observacionais em ambientes de trabalho, o que ressalta a sua origem fenomenológica (Schaufeli; Taris, 2014).

Analisando-se de forma científica o engajamento no trabalho pode ser conceituado por um estado de espírito positivo em relação ao labor, caracterizado pela dedicação, vigor e absorção, podendo ser medido pelo autorrelato através de questionários, sendo responsável por aumentar o bem-estar dos trabalhadores e o sucesso de empregadores em que o engajamento está sendo estimulado, notando-se que tal condição é desejável pela organização e também pelos funcionários (Schaufeli, 2013).

Segundo Motyka (2018), o conceito de engajamento começou a ser explorado na psicologia positiva e, depois, passou a fazer parte da gestão de recursos humanos, sendo considerado uma variável importante para o desempenho.

Nesse contexto de estudo dentro do campo da psicologia insere-se o estudo do *burnout*, que em sua relação com o engajamento, Maslach e Leiter (1997) propuseram a perspectiva da antítese, concebendo o engajamento como o oposto direto do *burnout*. Eles argumentaram que as três dimensões do *burnout* (exaustão, cinismo e ineficácia) seriam a contrapartida negativa das dimensões do engajamento (energia, envolvimento e eficácia) (Maslach; Leiter, 1997; Schaufeli; Bakker, 2003).

Essa visão, no entanto, foi confrontada por outros pesquisadores. Schaufeli e Bakker (2003) argumentaram que, embora os conceitos estejam relacionados, eles não são simplesmente opostos e precisam ser avaliados como entidades separadas. Eles defendem que a ausência de *burnout* não significa automaticamente a presença de engajamento, e vice-versa (Schaufeli; Bakker, 2003). Essa discussão foi aprofundada por González-Romá *et al.* (2006), que mostraram que as dimensões centrais do *burnout* (exaustão e cinismo) podem ser vistas como opostos diretos das dimensões do engajamento (vigor e dedicação), mas que os construtos como um todo não se avaliam da mesma forma (González-Romá *et al.*, 2006; Schaufeli *et al.*, 2002).

A transição da visão de Maslach para a de Schaufeli ilustra uma mudança fundamental na psicologia organizacional. Inicialmente focada na mitigação da patologia do *burnout*, a área evoluiu para uma abordagem de psicologia positiva, que busca ativamente promover o bem-estar e o desenvolvimento humano.

Destaca-se, que o conceito mais amplamente aceito e estudado na literatura é o de Wilmar Schaufeli e colaboradores. Eles definem o engajamento no trabalho como um estado mental

positivo, gratificante e relacionado ao trabalho que é caracterizado por vigor, dedicação e absorção (Schaufeli *et al.*, 2002; Schaufeli, 2017). Diferente de uma emoção momentânea, o engajamento é visto como um estado afetivo-cognitivo mais persistente e abrangente (Schaufeli *et al.*, 2002; Schaufeli, 2017). As três dimensões centrais do modelo são:

Vigor: Reflete um alto nível de energia e resiliência mental. É a vontade de investir esforço no trabalho e a persistência, mesmo diante das dificuldades (Schaufeli *et al.*, 2002; Schaufeli, 2017). O vigor é o oposto direto da exaustão (Schaufeli *et al.*, 2002).

Dedicação: É o forte senso de envolvimento e propósito, refletido no entusiasmo, orgulho e inspiração no trabalho (Schaufeli *et al.*, 2002). A dedicação é o oposto direto do cinismo (Schaufeli *et al.*, 2002).

Absorção: Um estado de concentração e imersão total nas tarefas, onde o tempo parece passar rapidamente e o indivíduo tem dificuldade de se desconectar (Schaufeli *et al.*, 2002).

A tabela a seguir resume a evolução dos principais modelos teóricos do engajamento no trabalho.

Tabela 4: Modelos Teóricos de Engajamento no Trabalho

Autor(es)	Ano	Definição do Engajamento	Dimensões	Principais Contribuições
Kahn	1990	Expressão do "eu" do indivíduo em seu papel de trabalho	Expressão física, cognitiva, emocional e mental	Primeiro a conceituar o engajamento, usando metodologia qualitativa (Kahn, 1990; May; Gilson; Harter, 2004).
Maslach & Leiter	1997	O oposto direto do <i>burnout</i>	Energia, desenvolvimento e eficácia	Propôs o engajamento como a antítese do <i>burnout</i> , caracterizando-o por dimensões opostas às do <i>burnout</i> (exaustão, cinismo, ineficácia) (Maslach; Leiter, 1997; Schaufeli; Bakker, 2003).
Schaufeli <i>et al.</i>	2002	Um estado mental positivo, persistente e gratificante	Vigor, dedicação e absorção	Modelo amplamente aceito e empiricamente validado que define o engajamento como um construto distinto, não apenas a ausência de <i>burnout</i> (Schaufeli <i>et al.</i> , 2002; Schaufeli; Bakker, 2003).

Fonte: (Kahn, 1990; May; Maslach; Leiter, 1997; Schaufeli *et al.*, 2002; Schaufeli; Bakker, 2003; Gilson; Harter, 2004).

O modelo de Schaufeli e Bakker (2003) será o utilizado por esta pesquisa, no qual será utilizado sua escala de engajamento para aplicá-la junto aos trabalhadores em contrato intermitente.

É fundamental não confundir o engajamento com o conceito de *flow*, popularizado por Csikszentmihalyi (2021). Enquanto o *flow* é um estado momentâneo e específico, tipicamente

experimentado durante uma tarefa particularmente desafiadora e imersiva, o engajamento no trabalho refere-se a um estado afetivo-cognitivo mais persistente e abrangente que não está focado em um objeto ou evento específico (Schaufeli, 2017). No entanto, a pesquisa sugere que ambos os conceitos estão positivamente relacionados e podem ser influenciados por fatores demográficos, como a idade (Vazquez *et al.*, 2015).

Nesse contexto, vale ressaltar o modelo Job Demands-Resources (JD-R) que tem sido utilizado para entender como os recursos disponíveis no trabalho interagem com as demandas do dia a dia, promovendo o engajamento, especialmente quando os funcionários percebem esses recursos como suficientes (Bakker; Demerouti, 2017).

O Modelo de Demandas e Recursos no Trabalho JD-R é a estrutura teórica mais utilizada para explicar os fatores que levam ao engajamento e a sua contraparte, o *burnout* (Schaufeli; Taris, 2014; Huang *et al.*, 2016).

A teoria JD-R propõe que qualquer ocupação consiste em duas categorias principais de características do trabalho: as demandas e os recursos (Demerouti *et al.*, 2001). O modelo sustenta que a combinação entre as demandas e os recursos do trabalho, juntamente com os recursos pessoais do indivíduo, influencia o bem-estar dos funcionários, resultando em diferentes níveis de *burnout* ou engajamento (Huang *et al.*, 2016; Tadic *et al.*, 2015).

Em relação as demandas do trabalho, são os aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais que requerem esforço contínuo e, conseqüentemente, geram custos fisiológicos e psicológicos (Demerouti *et al.*, 2001). Exemplos incluem sobrecarga de trabalho e pressão de tempo (Huang *et al.*, 2016; Tadic *et al.*, 2015).

Quanto aos recursos do trabalho, são os aspectos que ajudam os funcionários a lidar com as demandas, a alcançar seus objetivos ou a estimular o crescimento pessoal e o desenvolvimento (HUANG *et al.*, 2016). Tais recursos podem ser de natureza interpessoal (como apoio social e *feedback* dos colegas) ou organizacional (como autonomia e liderança) (Huang *et al.*, 2016).

Uma evolução crucial do modelo JD-R foi a inclusão dos recursos pessoais, que são os atributos internos do indivíduo que o auxiliam a lidar com as demandas do trabalho e a se adaptar a ambientes de estresse (Huang *et al.*, 2016). Percebe-se, que esses recursos podem mediar a relação entre os recursos do trabalho e o engajamento, indicando que a eficácia das intervenções organizacionais também depende da capacidade do indivíduo de mobilizar seus próprios ativos psicológicos (Huang *et al.*, 2016). Como por exemplo de recursos pessoais que promovem o

engajamento, incluindo autoestima, otimismo, esperança, autoeficácia e inteligência de sistemas (Huang *et al.*, 2016).

Nesse contexto de protagonismo do indivíduo observa-se a liderança transformacional que é identificada como um recurso organizacional fundamental dentro do modelo JD-R (Huang *et al.*, 2016). Estudos indicam que um estilo de liderança que é responsivo, de apoio e que estimula o desenvolvimento pode aumentar os níveis de engajamento dos funcionários, pois o líder, ao equilibrar as demandas e os recursos, cria um ambiente mais favorável ao bem-estar e ao engajamento (Tadic *et al.*, 2015).

Para que seja esclarecedor segue abaixo uma tabela com os componentes do modelo JD-R e suas funções, munida de exemplos:

Tabela 5: Componentes do Modelo JD-R e suas Funções

Categoria	Descrição	Exemplos	Referências
Demandas do Trabalho	Aspectos que requerem esforço e geram custos fisiológicos ou psicológicos.	Sobrecarga de trabalho, conflito de papéis, pressão emocional	(Huang <i>et al.</i> , 2016; Tadic <i>et al.</i> , 2015).
Recursos do Trabalho	Aspectos que ajudam a lidar com demandas, alcançar objetivos e estimular o desenvolvimento.	Autonomia, <i>feedback</i> , apoio social, liderança transformacional	(Huang <i>et al.</i> , 2016; Tadic <i>et al.</i> , 2015).
Recursos Pessoais	Atributos internos do indivíduo que ajudam a lidar com estressores e a promover o bem-estar.	Autoestima, otimismo, esperança, autoeficácia, inteligência de sistemas	(Huang <i>et al.</i> , 2016).

Fonte: (Huang *et al.*, 2016; Tadic *et al.*, 2015).

A partir desse modelo teórico, algumas revisões sistemáticas têm analisado os efeitos e as consequências do engajamento no ambiente de trabalho. Por exemplo, estudos de Zhang, Fang e Lin (2024) e Knight, Patterson e Dawson (2017) mostraram resultados positivos em pesquisas longitudinais e experimentais. Esses estudos apontam que o engajamento ajuda a melhorar o desempenho tanto individual quanto organizacional, além de reduzir a intenção de deixar o emprego e aumentar a satisfação no trabalho.

Do mesmo modo, Sinisterra *et al.* (2024) aponta que o engajamento atua como variável mediadora entre práticas eficazes de gerenciamento de talentos e a intenção de permanecer na organização, reforçando a necessidade de estratégias gerenciais.

Sendo assim, torna-se necessário avaliar o engajamento para que possa inclusive ser estudado, foi necessário o desenvolvimento de instrumentos de mensuração válidos e confiáveis.

A Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht (*Utrecht Work Engagement Scale*, UWES) é a mais utilizada para medir as dimensões de vigor, dedicação e absorção (Schaufeli *et al.*, 2002).

A UWES foi originalmente desenvolvida com 24 itens, mas após análises psicométricas, a versão de 17 itens, com três subescalas (vigor, dedicação e absorção), foi considerada a mais sólida (Schaufeli *et al.*, 2002). Em resposta à demanda por instrumentos mais práticos e menos onerosos, versões mais curtas também foram desenvolvidas, como a UWES-9 e a UWES-3 (Muñoz, 2017).

A validade da UWES é sustentada por diversas análises. Estudos de análise fatorial confirmatória demonstraram que a estrutura de três fatores (vigor, dedicação e absorção) é superior a um modelo de fator único, validando a distinção das dimensões do construto (Schaufeli *et al.*, 2002). A versão ultra-breve (UWES-3) também demonstrou possuir uma estrutura unidimensional com cargas fatoriais e consistência interna satisfatórias ($\alpha > 0,70$) (Muñoz, 2017).

A equivalência entre as versões mais curtas e as mais longas da UWES, demonstrada por altas correlações entre elas ($r > 0,82$), é um avanço crucial que atende à necessidade de medição ágil no ambiente de trabalho (Muñoz, 2017). Além disso, a UWES possui validade de construto, pois suas dimensões se correlacionam negativamente com as dimensões do *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (Schaufeli *et al.*, 2002).

No que diz respeito aos antecedentes do engajamento, Motyka (2018) argumenta que fatores pessoais como idade, gênero e experiência profissional influenciam significativamente a percepção de recursos e demandas laborais. Colaborando com esse entendimento, Zhang, Fang e Lin (2024) apontam que trabalhadores mais velhos tendem a apresentar maiores níveis de engajamento, fato atribuído ao desenvolvimento de estratégias de regulação emocional e à busca por significado no trabalho. Tais achados revelam a importância de considerar o perfil demográfico dos trabalhadores nas práticas de gestão e no desenho de intervenções.

Além dos fatores individuais, destaca-se também a importância dos fatores organizacionais. Um ambiente de trabalho que conta com liderança transformacional, reconhecimento e suporte social costuma favorecer o engajamento dos colaboradores. Por outro lado, a ausência desses elementos está ligada à desmotivação e ao *burnout* (Schaufeli; Bakker, 2020). Ademais, o engajamento está negativamente relacionado com a intenção de rotatividade,

o que o torna um fator crítico para a retenção de talentos (Schaufeli *et al.*, 2002; Tadic *et al.*, 2015).

No cenário atual, especialmente após a pandemia, o tema do engajamento tem ganhado destaque junto às práticas de bem-estar e cuidado com a saúde mental. Sinisterra *et al.* (2024) apontam que estratégias organizacionais que unem ações de gestão de talentos com apoio à saúde mental têm mais potencial de promover um engajamento, fortalecendo também as redes de apoio social dentro das organizações. Tais estratégias incluem programas de desenvolvimento contínuo, *feedback* construtivo, flexibilização do trabalho e promoção de redes de apoio.

Apesar dos avanços na literatura, os estudos ainda apontam algumas lacunas importantes que precisam ser investigadas em futuras pesquisas. Uma delas é a necessidade de investigar os mecanismos mediadores e moderadores que explicam como os recursos no trabalho se transformam em engajamento (Motyka, 2018).

Dessa forma, em resumo, pode-se afirmar que o engajamento no trabalho é uma construção multidimensional cuja compreensão passa pelo reconhecimento do papel dos recursos trabalhistas, de fatores individuais e organizacionais. As evidências disponíveis ressaltam seu impacto positivo sobre o desempenho e a retenção de talentos, bem como o potencial das intervenções direcionadas à promoção de um ambiente de trabalhista saudável.

Percebe-se que o engajamento no trabalho como construto robusto e multifacetado. Passa por uma evolução, desde a definição fenomenológica de Kahn, passando pela perspectiva da antítese do *burnout* (Maslach) até a consolidação do modelo de vigor, dedicação e absorção (Schaufeli), reflete a maturidade da psicologia organizacional em busca de uma compreensão mais precisa e positiva da experiência no trabalho. A centralidade do modelo JD-R, que não apenas explica a interação entre demandas e recursos, mas também incorpora o papel vital dos recursos pessoais e organizacionais, como a liderança transformacional, fornece um mapa completo para entender o engajamento e suas origens (Tadic *et al.*, 2015; Schaufeli; Taris, 2014).

A confiabilidade da Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht (UWES), incluindo suas versões mais curtas e práticas, válida a mensuração do construto e facilita sua aplicação em contextos de pesquisa e gestão (Muñoz, 2017). Apesar dos avanços significativos, a pesquisa ainda sugere direções futuras. É necessária a realização de mais estudos de validação da UWES em diferentes contextos culturais (Muñoz, 2017).

No entanto, recomenda-se que em pesquisas futuras caminhem pelo desenvolvimento de modelos explicativos mais integrados e com abordagens contextualmente sensíveis, considerando aspectos demográficos e culturais da organização e local que se pesquisa (Motyka, 2018; Schaufeli; Bakker, 2020; Sinisterra *et al.*, 2024).

3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Este trabalho buscou avaliar se existe engajamento de profissionais em relação de trabalho intermitente na cidade de Juazeiro do Norte-CE, esse impacto foi verificado, após aplicação do questionário (Apêndice A) e sua análise.

3.1 Tipo de Estudo

Este estudo realizou uma abordagem quantitativa de cunho descritivo, de forma correlacional, em que foi verificado o impacto do engajamento em relação à luz da teoria dos recursos e demandas do trabalho.

Foi realizada uma pesquisa quantitativa, pois este método busca testar teorias objetivas, observando a relação entre as variáveis, vigor, dedicação e concentração, em que tais variáveis são medidas, e transformadas em dados numéricos para que, assim possam ser analisados estatisticamente (Creswell; Creswell, 2021).

Sendo realizado nesta dissertação um estudo de caso, que segundo Yin (2015), esse tipo de pesquisa é empírico e abrangente que possui foco em um fenômeno contemporâneo em que é contextualizado em um mundo real. Realizou-se nessa obra um estudo de caso múltiplo, em que o pesquisador analisa mais de um caso podendo produzir um conjunto único de conclusões (Gil, 2017).

O presente estudo realizou uma revisão bibliográfica sobre o trabalho intermitente, utilizará a análise de documentos bem como dos questionários estruturados, para analisar suas fontes de dados e realizar posteriormente uma triangulação (Creswell; Creswell, 2021). Percebe-se que essas fontes são adequadas para os estudos de caso aqui proposto.

3.2 Local e período da pesquisa

Esta pesquisa foi realizada na cidade de Juazeiro do Norte – CE, A coleta de dados foi realizada no período de abril a maio de 2026. O Juazeiro do Norte está situado na Região Metropolitana do Cariri (RMC), encontrando-se ao sul do Ceará a cerca de 520 km da capital

Fortaleza/CE (figura 1). Possui uma área territorial de 258 km² e uma população estimada em 286.120 habitantes (Brasil, 2022).

Vale ressaltar que Juazeiro está posicionado em um ponto estratégico no Nordeste brasileiro, de modo que se encontra localizado a cerca de 600 km de distância de quase todas as capitais nordestinas, com exceção de São Luís e Salvador, tornando essa proximidade peça central para o seu crescimento econômico.

A economia da cidade que é conhecida como a “Terra do Padre Cícero” se apoia nos setores de serviços, comércio e industrial, com destaque também para o turismo religioso influenciado pela figura do padre milagreiro que atrai todos os anos milhares de romeiros, para as diversas festas religiosas, com destaque para a que ocorre entre 29 de outubro a 2 de novembro: Romaria de Finados (Ceará, 2019).

Figura 1 – Região Metropolitana do Cariri (RMC)



Fonte: (IPECE, 2017)

Como pode ser visto na figura anterior, Juazeiro do Norte compõe a RMC juntamente com mais oito municípios. Representando um destaque na região, tanto sob a óptica econômica, quanto histórica, cultural e religiosa.

Em uma análise econômica Juazeiro do Norte possui destaque no setor de serviços, que é responsável por mais de 80% das receitas municipais, com o setor industrial e agropecuário em segundo e terceiro lugar respectivamente (Ipece, 2017).

Em relação a quantidade de empregos formais ativos, segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no ano de 2024 a cidade registrou 52.620 vínculos ativos, com remuneração média de R\$ 2.260,33. Figurando os empregos na área de serviços com 26.245 postos de trabalho, representando quase metade dos vínculos trabalhistas registrados.

Para a definição dos locais dessa pesquisa foram seguidos três percursos, o primeiro foi o de solicitar ao MTE o nome e endereço das empresas que contratam na modalidade de trabalho intermitente, por se tratar de uma informação sensível o Ministério orienta que seja solicitado no seu Sistema Eletrônico de Informações (SEI) como usuário externo, que foi realizado no dia 21 de março de 2025, como pode ser visto na figura abaixo:

Figura 2. Solicitação no SEI do MTE

gov.br

Minhas solicitações Meus compromissos Meu cadastro Dúvidas? Clique Aqui

Olá, JOAQUIM FEITOSA PEREIRA

Portal da Sociedade

O que você procura

Minhas solicitações

Veja todas as solicitações que ainda estão em tramitação.

Pessoa física

Concluídas Em andamento Avaliação pendente

Pesquisa avançada

Solicitações

Nº do protocolo	Nome do serviço	Data da requisição	Fase	O que fazer
308820.5507656/2025	MTE - BD - Obter declarações RAIS E CAGED	21/03/2025	3 Finalização	Ver

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025.

Contudo a solicitação das informações foi recusada, com uma orientação para que buscasse a informação através do e-mail: observatoriotrabalho@trabalho.gov.br, ao enviar a mesma solicitação para o e-mail informado, fui orientado a acessar os dados que já são disponibilizados no site do MTE, porém esses dados solicitados não estão acessíveis ao público externo, dessa forma não obtive êxito.

No segundo percurso consegui identificar a empresa A, busquei no site do *google*: “vaga de trabalho intermitente em juazeiro do norte”, busca realizada no dia 28 de julho de 2025. Dessa forma consegui identificar algumas empresas que estavam contratando na modalidade intermitente.

Figura 3. Busca por vaga de trabalho intermitente



Fonte: Google, 2025.

No terceiro percurso foi possível identificar a empresa B, ao entrar na plataforma Jusbrasil e adicionar em seu buscador as palavras “trabalho intermitente” e “Juazeiro do Norte”, busca realizada no dia 28 de julho de 2025, dessa forma foi possível identificar empresas que estão respondendo processos trabalhistas movidos por colaboradores que em sua maior parte buscam desqualificar o vínculo de contrato intermitente para conquistar direitos de contrato tradicionais por tempo indeterminado. Com a informação do nome e sua qualificação no polo

passivo da ação, foi possível encontrar o endereço e por conseguinte realizar o contato direto com o estabelecimento.

Figura 4. Busca por processo na justiça



The screenshot shows the Jusbrasil search interface. At the top, the search bar contains the text 'trabalho intermitente juazeiro do norte'. Below the search bar, there are tabs for 'Todos', 'Consulta Processual', 'Jurisprudência', 'Doutrina', 'Artigos e Notícias', 'Diários Oficiais', and 'Peças Pr'. The 'Jurisprudência' tab is selected, showing 773 results. The first result is titled 'TRT-7 - Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo: RORSum XXXXX20225070037'. Below the title, it says 'Jurisprudência • Acórdão • Mostrar data de publicação'. The text of the decision is partially visible, starting with 'Inteiro teor: Juazeiro do Norte/CE, 05 de dezembro de 2022... CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. NULIDADE. Pleiteia o reclamante a nulidade do contrato de trabalho intermitente aduzindo que desempenhava jornada de trabalho diária... A parte autora sustenta a nulidade do contrato de trabalho intermitente fundamentando que sua jornada de trabalho era diária e não eventual, o que descaracteriza a natureza intermitente do trabalho contratado'.

Fonte: Jusbrasil, 2025.

A pesquisa foi realizada em duas empresas localizadas na cidade de Juazeiro do Norte-CE, para manter o anonimato dos estabelecimentos serão tratadas por empresa A e empresa B. Em que a primeira empresa é uma filial de uma grande varejista brasileira que opera no comércio de bens duráveis, como eletrônicos, eletrodomésticos, móveis, assim como em outras áreas como decoração, vestuário e livrarias, possuindo diversas lojas físicas e virtuais espalhadas pelo Brasil.

A segunda empresa intitulada de “B” é uma unidade de uma empresa de ensino superior privada conhecida por oferecer uma ampla variedade de cursos de graduação e pós-graduação em diferentes áreas do conhecimento. Destacando-se pela proposta de ensino acessível, com presença em diversas cidades e forte atuação no ensino presencial e a distância (EAD), além da modalidade híbrida que junta disciplinas EAD com as presenciais.

3.3 População e Amostragem

Participaram da pesquisa pessoas que estão em relação ativa de contrato de emprego na modalidade intermitente localizados na cidade de Juazeiro do Norte-CE. Para a realização da pesquisa a participação dos colaboradores da empresa A e B foram de forma voluntária e após o seu esclarecimento e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A).

Considerando a natureza da pesquisa e as características da amostra obtida, optou-se pela utilização de testes estatísticos não paramétricos, os quais não exigem pressupostos rigorosos de normalidade da distribuição dos dados e são apropriados para amostras de menor tamanho e para variáveis mensuradas em escalas ordinais, como as provenientes da Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht (UWES). Dessa forma, a quantidade de participantes mostrou-se suficiente para atender aos pressupostos das técnicas estatísticas adotadas, permitindo a realização de análises inferenciais consistentes e adequadas aos objetivos da pesquisa.

3.4 Instrumento e procedimento da coleta de dados

Para a coleta de dados o instrumento utilizado foi o de um questionário já validado construído por Shaufeli e Bakker (2003), a Escala de engajamento no trabalho de Utrecht (Apêndice A) foi entregue de forma impressa, com a aplicação direta aos trabalhadores, buscando-se avaliar o vigor, a dedicação e a concentração. Antes da aplicação da pesquisa o questionário (Apêndice A) foi submetido à apreciação dos responsáveis gerenciais das organizações que participarão do estudo.

Procedeu-se à classificação do nível de engajamento no trabalho por meio da versão brasileira da UWES. Inicialmente, foram calculados os escores médios do engajamento geral (17 itens) e das três dimensões da escala: vigor (itens 1, 4, 8, 12, 15 e 17), dedicação (itens 2, 5, 7, 10 e 13) e absorção (itens 3, 6, 9, 11, 14 e 16), obtidos pela soma dos escores dos itens correspondentes dividida pelo número de itens de cada dimensão. Posteriormente, os escores médios individuais foram interpretados conforme as normas da população brasileira da UWES, utilizando as tabelas normativas específicas para as faixas etárias de 18 a 28 anos, 29 a 39 anos e acima de 40 anos.

A classificação foi realizada com base nos percentis normativos correspondentes a cada faixa etária, sendo considerados baixos os escores inferiores ao percentil 40, medianos aqueles

compreendidos entre os percentis 40 e inferiores ao percentil 75, e altos os escores iguais ou superiores ao percentil 75, tanto para o engajamento geral quanto para as dimensões vigor, dedicação e absorção, conforme recomendado pelos autores da versão brasileira da escala.

3.5 Organização, apresentação e análise dos dados

As análises estatísticas foram realizadas no software Jamovi®, versão 2.7.22.0. Inicialmente, foi realizada análise descritiva das variáveis, utilizando frequências absolutas e relativas para as variáveis categóricas e medidas de tendência central e dispersão (média, desvio-padrão, mediana, valores mínimo e máximo) para as variáveis quantitativas. A consistência interna da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES) foi avaliada por meio dos coeficientes alfa de *Cronbach* (α) e ômega de *McDonald* (ω).

Realizou-se neste estudo testes estatísticos não paramétricos justificando-se pelas características dos dados obtidos nesta pesquisa. Diferentemente dos testes paramétricos, essas técnicas não pressupõem que os dados apresentem distribuição normal, sendo apropriadas para variáveis mensuradas em escala ordinal e para amostras de menor dimensão. Especificamente, o teste de Mann-Whitney não exige o atendimento ao pressuposto de normalidade, baseando-se na ordenação (postos) dos dados, e não nos valores absolutos observados. Dessa forma, sua aplicação mostrou-se adequada às características da amostra e aos objetivos deste estudo, permitindo comparações entre grupos independentes sem a necessidade de que os dados apresentassem distribuição normal (Dancey; Reidy, 2006).

Considerando a natureza ordinal dos escores da UWES e a distribuição dos dados, foram empregados testes estatísticos não paramétricos para as análises inferenciais. A comparação das dimensões do engajamento profissional entre dois grupos independentes foi realizada por meio do teste de *Mann-Whitney*, sendo estimado o tamanho do efeito pela correlação bisserial de ordens (*rank-biserial correlation*).

Para comparações entre três ou mais grupos independentes (escolaridade, renda mensal e tempo de atuação profissional), utilizou-se o teste de *Kruskal-Wallis*. Quando identificadas diferenças estatisticamente significativas, foram realizadas comparações múltiplas *post hoc* pelo teste de Dunn, com ajuste de Bonferroni, a fim de controlar a inflação da taxa de erro do tipo I decorrente da realização de múltiplas comparações.

As associações entre as dimensões da UWES foram avaliadas por meio do coeficiente de correlação de *Spearman* (ρ), considerando a magnitude das correlações conforme critérios convencionais. Em todas as análises adotou-se nível de significância de 5% ($p < 0,05$).

3.6 Aspectos éticos e legais

Durante a realização da pesquisa foi seguida a Lei nº 14.874/2024 e o Decreto nº 12.651/2025, que tratam das questões éticas na pesquisa científica no Brasil, dispondo sobre as diretrizes e normas reguladoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Os participantes foram informados do objetivo e da metodologia do estudo, e foi solicitada a autorização para pesquisa mediante assinatura do (TCLE) (Apêndice A). O projeto de pesquisa foi submetido e aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa através da plataforma Brasil com numeração de protocolo CAAE 95854625.3.0000.5698.

4 RESULTADOS

Este capítulo está organizado em quatro seções. A seção inicial refere-se ao perfil sociodemográfico dos participantes; a segunda seção aborda de forma geral os resultados do estudo; a terceira seção dispõe a análise da Mann-Whitney, sobre as variáveis sociodemográficas; e, as discussões dos dados, para finalmente na quarta seção apresenta as conclusões dos resultados encontrados.

4.1 Perfil Sociodemográfico

A construção do perfil sociodemográfico foi definida a partir de seis variáveis: sexo, idade, cidade de residência, escolaridade, renda e tempo de atuação. A organização dos dados foi realizada de forma para apresentar a composição da amostra pesquisada.

Participaram do estudo 23 trabalhadores, com idade variando entre 21 e 49 anos, média de 34,1 anos ($DP = 7,77$) e mediana de 36 anos, evidenciando uma amostra predominantemente composta por adultos jovens e de meia-idade. Observou-se distribuição relativamente equilibrada quanto ao sexo, com discreta predominância do feminino (52,2%; $n = 12$) em relação ao masculino (47,8%; $n = 11$). Quanto à instituição de vínculo, a maior parte dos participantes era proveniente da empresa A (52,2%; $n = 12$), enquanto 47,8% ($n = 11$) pertenciam a empresa B, refletindo a composição da amostra investigada podendo ser verificada na Tabela 6.

A predominância de adultos jovens e de meia-idade é compatível com o perfil da população economicamente ativa brasileira e com estudos que demonstram maior inserção dessa faixa etária em modalidades flexíveis de contratação, especialmente nos setores de comércio e serviços. Essa característica pode estar relacionada ao maior dinamismo ocupacional desse grupo, bem como à busca por inserção ou permanência no mercado de trabalho (Oliveira; Silva, 2023).

Em relação à escolaridade, verificou-se elevado nível de formação acadêmica, com predominância de profissionais com pós-graduação (47,8%; $n = 11$), seguidos daqueles com ensino médio (39,1%; $n = 9$) e ensino superior (13,0%; $n = 3$). Esses resultados evidenciam uma população predominantemente qualificada, aspecto que pode influenciar positivamente fatores relacionados ao desenvolvimento profissional, à autonomia no trabalho e à capacidade de adaptação às demandas organizacionais.

A predominância de trabalhadores com maior nível de qualificação observada neste estudo nem sempre é reproduzida na literatura sobre o trabalho intermitente. Contudo, as evidências disponíveis não permitem afirmar que essa modalidade de contratação seja restrita a indivíduos com baixa qualificação profissional. Estudos têm demonstrado que o perfil de escolaridade e qualificação dos trabalhadores intermitentes tende a se manter em níveis semelhantes aos observados entre os trabalhadores admitidos em outras modalidades de vínculo empregatício, indicando que sua inserção no mercado de trabalho não está condicionada exclusivamente ao nível de qualificação (Oliveira, 2023).

Quanto à renda mensal, observou-se distribuição heterogênea entre as categorias analisadas, com maior frequência de trabalhadores que relataram rendimento superior a quatro salários-mínimos (39,1%; n = 9), seguidos daqueles com renda equivalente a um salário-mínimo (30,4%; n = 7) e dois salários-mínimos (21,7%; n = 5). Apenas 8,7% (n = 2) informaram renda correspondente a três salários-mínimos. Essa distribuição demonstra a coexistência de diferentes estratos socioeconômicos na amostra, característica esperada em função da inclusão de participantes provenientes de organizações com perfis ocupacionais distintos.

Esse perfil difere do frequentemente descrito na literatura sobre o trabalho intermitente, na qual essa modalidade de contratação é comumente associada a menores níveis de remuneração, instabilidade financeira e maior vulnerabilidade socioeconômica. No presente estudo, entretanto, a elevada proporção de trabalhadores com renda superior a quatro salários-mínimos pode estar relacionada às características específicas das organizações investigadas e aos diferentes cargos ocupados pelos participantes. Ainda assim, esse achado não descaracteriza as críticas direcionadas ao trabalho intermitente, uma vez que a literatura ressalta que a imprevisibilidade da jornada e da remuneração pode comprometer a estabilidade econômica e o acesso ao trabalho digno, especialmente entre trabalhadores que dependem exclusivamente dessa modalidade de contratação (Goldschmidt; Reis, 2018).

Em relação ao tempo de atuação profissional, verificou-se predomínio de trabalhadores com experiência entre cinco e dez anos (30,4%; n = 7), seguidos daqueles com dois a cinco anos (26,1%; n = 6). Os participantes com menos de dois anos e aqueles com mais de dez anos de experiência representaram, individualmente, 21,7% da amostra (n = 5 cada). Essa distribuição indica uma amostra composta majoritariamente por profissionais em fase de consolidação da

carreira, embora também contemple indivíduos em início de trajetória e trabalhadores com maior tempo de experiência, conferindo heterogeneidade ao perfil ocupacional analisado.

No entanto, essas características divergem parcialmente do descrito na literatura, que caracteriza os trabalhadores contratados sob a modalidade intermitente como indivíduos com maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, frequentemente vinculados a ocupações de menor complexidade e com elevada rotatividade. Em contrapartida, a predominância de participantes com cinco ou mais anos de experiência profissional observada neste estudo sugere que o trabalho intermitente também pode estar presente na trajetória de trabalhadores com maior tempo de atuação, possivelmente em função das características específicas das empresas investigadas e dos cargos desempenhados. Esse achado evidencia que o perfil dos trabalhadores intermitentes pode variar conforme o contexto ocupacional e organizacional em que essa modalidade de contratação é adotada (Oliveira; Silva, 2023). Estando os dados dispostos na tabela abaixo.

Tabela 6. Caracterização do perfil sociodemográfico dos participantes.

Sexo	Quantidade	Frequência
Masculino	11	47,8%
Feminino	12	52,2%
Idade		
Entre 18 e 28 anos	7	30,4%
Entre 29 e 39 anos	9	39,1%
Mais de 40 anos	7	30,4%
Cidade de Residência		
Juazeiro do Norte-CE	19	82,6%
Crato-CE	4	17,4%
Escolaridade		
Ensino Médio	9	39,1%
Ensino Superior	3	13,0%
Pós-Graduação	11	47,8%
Renda		
Até 1 salário-mínimo	7	30,4%
2 salários-mínimos	5	21,7%
3 salários-mínimos	2	8,7 %
Mais de 4 salários-mínimos	9	39,1%
Tempo de atuação		
Menos de 2 anos	5	21,7%
De 2 a 5 anos	6	26,1%
De 5 a 10 anos	7	30,4%
Mais de 10 anos	5	21,7%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

De forma geral, os participantes desta pesquisa apresentaram perfil caracterizado por idade média de aproximadamente 34 anos, elevado nível de escolaridade, diversidade socioeconômica e experiência profissional predominantemente intermediária. Esse conjunto de características fornece um contexto importante para a interpretação dos resultados relacionados ao engajamento no trabalho, uma vez que fatores sociodemográficos e ocupacionais podem influenciar a percepção e a manifestação desse construto em diferentes ambientes organizacionais.

4.2 Análise das dimensões da UWES

Foram analisadas as estatísticas descritivas das dimensões da UWES e a consistência interna da escala. De acordo com as dimensões avaliadas pela UWES, a dedicação apresentou o maior escore médio ($M = 4,66$; $DP = 1,14$), seguida do vigor ($M = 4,57$; $DP = 0,67$) e a absorção apresentou o menor escore médio ($M = 4,16$; $DP = 1,01$), indicando menor nível dessa dimensão em comparação ao vigor e à dedicação verificado na Tabela 7. A análise da exclusão individual dos itens mostrou que os coeficientes de confiabilidade permaneceram entre 0,941 e 0,952 para o alfa de *Cronbach* e entre 0,945 e 0,958 para o ômega de *McDonald*, indicando que nenhum item comprometeu a consistência da escala e que todos contribuíram para a mensuração do construto de engajamento profissional.

Tabela 7. Estatísticas descritivas das dimensões da UWES e consistência interna da escala.

Dimensão	Média	DP	Mediana	Mín-Máx.	α de Cronbach	ω de McDonald
Vigor	4,57	0,668	4,83	3,17- 5,33	-	-
Dedicação	4,66	1,14	5,20	2,60-6,00	-	-
Absorção	4,16	1,01	4,33	2,33-5,50	-	-
Engajamento	4,57	0,896	5,0	3,0-6,0	0,949	0,953

Nota: DP = desvio-padrão; α = alfa de Cronbach; ω = ômega de McDonald. A consistência interna refere-se ao escore global da UWES.

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A classificação individual do engajamento, realizada conforme as normas da versão brasileira da UWES e estratificada por faixa etária, demonstrou predominância de participantes com nível mediano de engajamento ($n = 13$; 56,5%), com média de engajamento de 4,57 ($DP = 0,90$), seguidos pelos níveis baixos ($n = 8$; 34,8%) e alto ($n = 2$; 8,7%) na Tabela 7. Observou-se

que os participantes classificados com alto nível de engajamento pertenciam exclusivamente à faixa etária de 29 a 39 anos, enquanto a maior parte da amostra apresentou escores compatíveis com nível mediano, sugerindo envolvimento satisfatório com o trabalho, porém sem atingir os valores normativos mais elevados estabelecidos para a população brasileira.

Nesse contexto, a idade pode atuar como um fator moderador na relação entre os recursos psicológicos e as características do ambiente de trabalho com o engajamento profissional. Dessa forma, as organizações devem reconhecer que a influência dos recursos pessoais e ocupacionais sobre o engajamento varia ao longo das diferentes faixas etárias, sendo recomendada a implementação de estratégias de gestão e desenvolvimento adaptadas às necessidades de cada grupo etário, com o objetivo de fortalecer o engajamento no trabalho (Mori *et al.*, 2024).

A predominância de trabalhadores classificados com nível mediano sugere que, embora exista envolvimento satisfatório com as atividades profissionais, ainda há espaço para fortalecimento do engajamento por meio de intervenções organizacionais voltadas ao desenvolvimento de recursos pessoais e ocupacionais. Apresentando-se a classificação individual de engajamento na tabela abaixo.

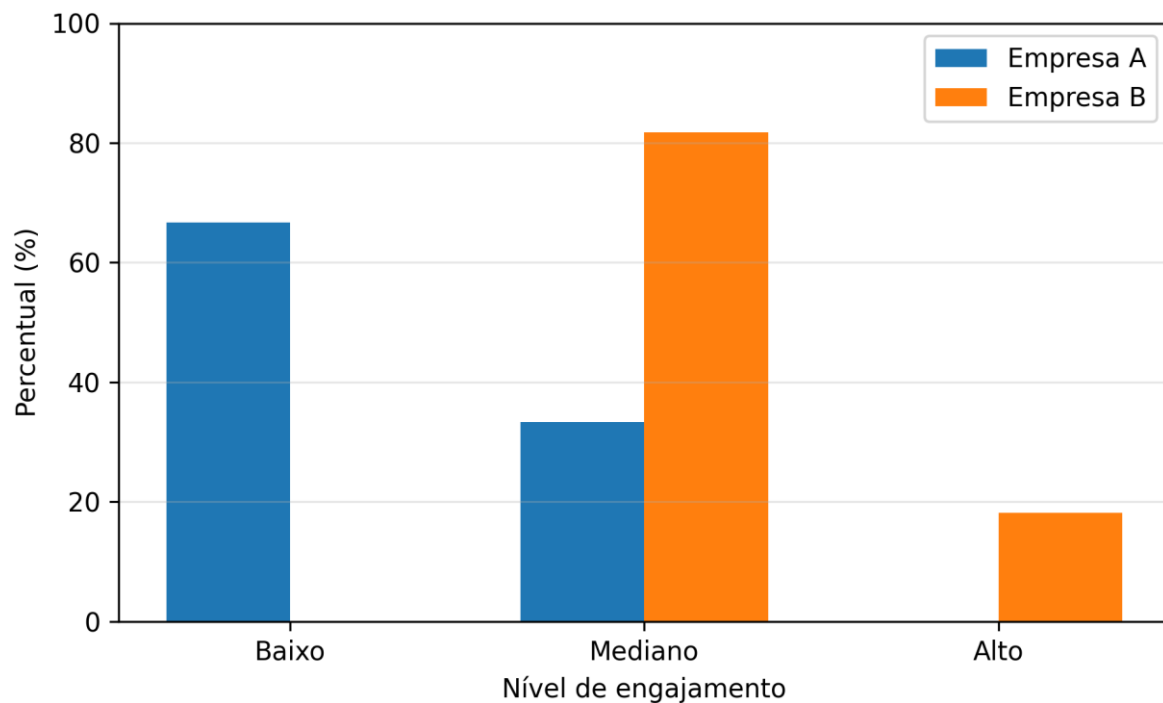
Tabela 8. Classificação individual de engajamento.

Participante	Idade	Faixa etária	Escore médio	Classificação
P1	31	29–39 anos	3,59	Baixo
P2	27	18–28 anos	3,29	Baixo
P3	24	18–28 anos	2,76	Baixo
P4	36	29–39 anos	3,94	Baixo
P5	42	>40 anos	3,18	Baixo
P6	30	29–39 anos	4,53	Mediano
P7	21	18–28 anos	2,71	Baixo
P8	39	29–39 anos	3,71	Baixo
P9	33	29–39 anos	4,71	Mediano
P10	28	18–28 anos	3,59	Baixo
P11	21	18–28 anos	4,82	Mediano
P12	24	18–28 anos	4,76	Mediano
P13	33	29–39 anos	5,29	Alto
P14	40	>40 anos	5,18	Mediano
P15	41	>40 anos	4,94	Mediano
P16	46	>40 anos	5,24	Mediano
P17	38	29–39 anos	5,18	Mediano
P18	49	>40 anos	5,24	Mediano
P19	37	29–39 anos	5,18	Mediano
P20	40	>40 anos	5,29	Mediano
P21	28	18–28 anos	5,18	Mediano
P22	39	29–39 anos	5,41	Alto
P23	37	29–39 anos	4,76	Mediano

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Ao comparar o nível de engajamento segundo o tipo de empresa disposto no Gráfico abaixo, verificou-se diferença importante entre os grupos avaliados. Entre os trabalhadores da empresa A predominou o baixo nível de engajamento (66,7%), sendo os demais classificados como nível mediano (33,3%) e nenhum participante classificado com nível alto. Em contraste, entre trabalhadores da empresa B predominou o nível mediano de engajamento (81,8%), enquanto 18,2% apresentaram nível alto e nenhum participante foi classificado com baixo engajamento.

Gráfico 1. Nível de engajamento no trabalho por tipo de empresa



Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Corroborando com assertivas, o tratamento estatístico reforça que o comparativo entre as empresas apresenta diferenças estatisticamente significativas em todas as dimensões da UWES apresentada na Tabela 9. Os trabalhadores da empresa B apresentaram maiores níveis de vigor ($5,00 \pm 0,22$ versus $4,18 \pm 0,71$; $U = 21,5$; $p = 0,006$), dedicação ($5,53 \pm 0,35$ versus $3,87 \pm 1,03$; $U = 11,0$; $p < 0,001$), absorção ($5,05 \pm 0,28$ versus $3,35 \pm 0,68$; $U = 0,0$; $p < 0,001$) e

engajamento global ($5,09 \pm 0,30$ versus $4,08 \pm 1,00$; $U = 25,5$; $p = 0,006$) quando comparados aos trabalhadores da empresa A.

Os tamanhos de efeito foram elevados (0,614–1,000), evidenciando diferenças expressivas entre os grupos. Na dimensão absorção, observou-se separação completa entre os escores das empresas, resultando em tamanho de efeito máximo (correlação bisserial de ordens = 1,000).

Tabela 9. Comparação das dimensões do engajamento profissional entre trabalhadores da empresa A e B.

Dimensão	Empresa A Média $\pm$ DP	Empresa B Média $\pm$ DP	U de Mann– Whitney	p	Correlação bisserial de ordens
Vigor	4,18 $\pm$ 0,71	5,00 $\pm$ 0,22	21,5	0,006	0,674
Dedicação	3,87 $\pm$ 1,03	5,53 $\pm$ 0,35	11,0	<0,001	0,833
Absorção	3,35 $\pm$ 0,68	5,05 $\pm$ 0,28	0,0	<0,001	1,000
Engajamento	4,08 $\pm$ 1,00	5,09 $\pm$ 0,30	25,5	0,006	0,614

Nota: Valores expressos em média $\pm$ desvio-padrão (DP). As comparações entre os grupos foram realizadas pelo teste de Mann–Whitney. A correlação bisserial de ordens representa o tamanho do efeito.

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Em resumo global das relações das dimensões da escala, certificou-se que, análise de correlação de *Spearman* demonstrou que todas as dimensões da UWES apresentaram correlações positivas e estatisticamente significativas entre si ($p < 0,001$). A maior associação foi observada entre dedicação e engajamento global ($\rho = 0,868$), seguida por vigor e dedicação ($\rho = 0,804$). Também foram identificadas fortes correlações entre vigor e engajamento ($\rho = 0,793$), dedicação e absorção ($\rho = 0,783$), absorção e engajamento ($\rho = 0,780$) e vigor e absorção ($\rho = 0,712$), evidenciando elevada convergência entre as dimensões do construto de engajamento profissional. Esses resultados corroboram a estrutura multidimensional da UWES, indicando que, embora representem dimensões distintas, vigor, dedicação e absorção apresentam forte inter-relação entre as dimensões que compõem o construto do engajamento profissional.

As diferenças observadas entre as empresas podem ser interpretadas à luz do Modelo *Job Demands–Resources* (JD-R), segundo o qual o engajamento resulta da interação entre demandas do trabalho e recursos disponíveis ao trabalhador. Recursos organizacionais, como autonomia, suporte da liderança, reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento e feedback, favorecem níveis mais elevados de vigor, dedicação e absorção. Embora essas variáveis não tenham sido mensuradas neste estudo, elas podem contribuir para explicar os diferentes padrões de engajamento observados entre os grupos (Bakker; Demerouti, 2017).

Além dos recursos individuais, características próprias do ambiente organizacional, como cultura institucional, estilo de liderança, comunicação interna e práticas de gestão de pessoas, podem exercer influência sobre o engajamento. Dessa forma, as diferenças identificadas entre as empresas provavelmente refletem, ao menos em parte, particularidades de seus contextos organizacionais (Bakker; Demerouti, 2017; Bekker, 2022).

Ressalta-se a importância do apoio organizacional percebido como um importante catalisador dos efeitos positivos de ambientes de trabalho favoráveis ao bem-estar e ao desenvolvimento profissional. Nesse contexto, a implementação de estratégias como programas de capacitação, iniciativas de mentoria e mecanismos de reconhecimento pelo desempenho pode fortalecer a percepção de suporte organizacional, contribuindo significativamente para o aumento do engajamento no trabalho (Wang *et al.*, 2024).

Quando os colaboradores desenvolvem suas competências e percebem que seus esforços e desempenhos são reconhecidos por meio dessas estratégias, tendem a apresentar maiores níveis de satisfação no trabalho. Consequentemente, tornam-se mais motivados e comprometidos com suas atividades, favorecendo o aumento do engajamento e contribuindo para melhores resultados organizacionais (Karaferis *et al.*, 2022).

4.3 Cruzamento das variáveis e discussão dos resultados

Na análise das dimensões da UWES segundo as características sociodemográficas foram investigadas possíveis diferenças relacionadas ao sexo, escolaridade, renda mensal e tempo de atuação profissional. Em relação ao sexo, não se evidenciou diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das dimensões do engajamento profissional. As médias de engajamento foram de $4,75 \pm 0,87$ entre as mulheres e $4,36 \pm 0,92$ entre os homens ($U = 53,0$; $p = 0,393$). De forma semelhante, não foram observadas diferenças para vigor ($U = 56,0$; $p = 0,555$), dedicação ($U = 57,5$; $p = 0,620$) e absorção ($U = 62,0$; $p = 0,829$). Os tamanhos de efeito foram reduzidos em todas as comparações, indicando baixa magnitude das diferenças entre os grupos.

A ausência de diferenças significativas entre homens e mulheres em todas as dimensões do engajamento sugere que, na amostra investigada, o sexo não constituiu um fator determinante para o vínculo psicológico com o trabalho. Esse achado corrobora o estudo de Valero-Ancco *et al.* (2024), que também não identificou associação entre gênero e engajamento em professores de

instituições públicas e privadas. Esses resultados reforçam a hipótese de que características individuais, como o sexo, exercem menor influência sobre o engajamento quando comparadas a fatores organizacionais, às condições de trabalho e aos recursos disponibilizados pelo ambiente laboral.

Em relação à escolaridade, foram observadas diferenças estatisticamente significativas para todas as dimensões avaliadas. Os participantes com pós-graduação apresentaram maiores médias de vigor ($5,00 \pm 0,22$), dedicação ($5,53 \pm 0,35$), absorção ($5,05 \pm 0,28$) e engajamento global ($5,09 \pm 0,30$) quando comparados aos participantes com ensino médio e ensino superior. Os testes de *Kruskal–Wallis* confirmaram diferenças para vigor ($\chi^2 = 8,39$; $p = 0,015$), dedicação ($\chi^2 = 11,87$; $p = 0,003$), absorção ($\chi^2 = 17,96$; $p < 0,001$) e engajamento ($\chi^2 = 9,02$; $p = 0,011$). Nas comparações múltiplas, verificou-se que participantes com pós-graduação apresentaram escores superiores aos de ensino médio para vigor ($p = 0,025$), dedicação ($p = 0,008$), absorção ($p < 0,001$) e engajamento ($p = 0,012$). Além disso, diferenças entre pós-graduação e ensino superior foram identificadas para dedicação ($p = 0,032$) e absorção ($p = 0,025$).

Sob a perspectiva do Modelo Demanda-Recursos do Trabalho (*Job Demands–Resources Model*), a maior escolaridade pode ser compreendida como um recurso pessoal capaz de potencializar a utilização dos recursos organizacionais, favorecendo a motivação, a autoeficácia e a capacidade de enfrentar as demandas do trabalho. Consequentemente, trabalhadores mais qualificados tendem a desenvolver níveis mais elevados de engajamento (Bakker; Demerouti, 2007).

A renda mensal também apresentou associação significativa com os níveis de engajamento. Foram observadas diferenças entre as categorias para vigor ($\chi^2 = 9,88$; $p = 0,020$), dedicação ($\chi^2 = 12,73$; $p = 0,005$), absorção ($\chi^2 = 17,14$; $p < 0,001$) e engajamento global ($\chi^2 = 11,48$; $p = 0,009$). As análises *post hoc* demonstraram que indivíduos com renda superior a quatro salários-mínimos apresentaram maiores escores quando comparados principalmente aos participantes com renda de dois salários-mínimos, tanto para vigor ($p = 0,013$), dedicação ($p = 0,013$), absorção ($p = 0,013$) quanto para o engajamento global ($p = 0,002$). Adicionalmente, a absorção também foi superior entre participantes com renda superior a quatro salários-mínimos quando comparados aos que recebiam um salário-mínimo ($p = 0,004$).

A associação entre maior renda e níveis mais elevados de engajamento sugere que condições socioeconômicas mais favoráveis podem contribuir para uma experiência laboral mais

positiva. Rendimentos mais elevados tendem a proporcionar maior segurança financeira, reduzir fatores estressores relacionados às necessidades econômicas e favorecer o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Nesse contexto, Björk-Fant, Bolander e Forsman (2023) destacam que o contexto socioeconômico exerce influência importante sobre o bem-estar dos trabalhadores, devendo ser considerado na formulação de políticas públicas e de práticas organizacionais voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho.

Quanto ao tempo de atuação profissional, não foram observadas diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das dimensões avaliadas. Os testes de *Kruskal–Wallis* indicaram ausência de associação para vigor ($\chi^2 = 3,20$; $p = 0,362$), dedicação ($\chi^2 = 2,34$; $p = 0,505$), absorção ($\chi^2 = 3,44$; $p = 0,328$) e engajamento global ($\chi^2 = 1,17$; $p = 0,761$). As comparações múltiplas confirmaram a inexistência de diferenças entre quaisquer pares de categorias de tempo de atuação ($p > 0,05$).

Embora trabalhadores com maior tempo de experiência possam desenvolver maior domínio das atividades desempenhadas, o presente estudo não identificou diferenças significativas entre as categorias de tempo de atuação. Esse resultado também converge com o observado por Valero-Ancco *et al.* (2024), que não verificaram associação entre tempo de serviço e engajamento profissional, sugerindo que a permanência na atividade, isoladamente, não é suficiente para explicar níveis mais elevados de engajamento.

Apesar dos fatores sociodemográficos tenham apresentado influência limitada sobre parte das dimensões do engajamento, esses resultados não devem ser interpretados de forma isolada. A experiência de engajamento também é determinada pelas características da organização do trabalho e pela modalidade de contratação, especialmente no contexto do trabalho intermitente, cujas especificidades podem influenciar tanto as condições laborais quanto a percepção dos trabalhadores sobre o trabalho.

Nesse contexto, entre 2017 e 2019, mais de 70% das vagas de trabalho intermitente foram concentradas nos setores de comércio e serviços, corroborando o perfil das empresas investigadas neste estudo. Essa concentração evidencia que essa modalidade de contratação tem sido predominantemente utilizada em atividades que demandam maior flexibilidade na utilização da força de trabalho. Sob uma perspectiva crítica, tal configuração pode representar um aprofundamento da subsunção do trabalho ao capital, ao conferir aos empregadores maior poder discricionário sobre a utilização da força de trabalho, mantendo os trabalhadores em condição de

maior vulnerabilidade, com jornadas imprevisíveis e dependentes da demanda empresarial (Cerqueira, 2021).

A distribuição das respostas aos 17 itens da UWES (Apêndice A) evidenciou predominância de respostas nas categorias de maior frequência (escores 5 e 6), indicando percepção favorável dos participantes em relação ao engajamento no trabalho. Destacaram-se os itens relacionados ao orgulho pelo trabalho realizado, no qual 15 participantes responderam "sempre" (escore 6) e seis relataram "com muita frequência" (escore 5), totalizando 91,3% das respostas nas duas categorias mais elevadas. Da mesma forma, os itens referentes à persistência diante das dificuldades (escore 5 = 11; escore 6 = 8), à sensação de estar cheio de energia no trabalho (escore 5 = 11; escore 6 = 5), à capacidade de trabalhar por longos períodos (escore 5 = 10; escore 6 = 6) e à adaptação mental frente às situações difíceis (escore 5 = 10; escore 6 = 5) apresentaram elevada concentração de respostas positivas.

Os itens relacionados ao significado do trabalho, entusiasmo, inspiração e percepção de desafio também demonstraram predomínio de respostas nas categorias superiores da escala. Em contrapartida, os menores níveis de frequência foram observados nos itens "Quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor", "Eu fico absorvido com meu trabalho" e "É difícil desligar-me do meu trabalho", que apresentaram maior dispersão das respostas entre os escores intermediários (2 a 4), indicando menor intensidade dos aspectos relacionados à absorção no trabalho quando comparados às dimensões de vigor e dedicação.

O predomínio de respostas positivas nos itens relacionados ao orgulho, significado e persistência sugere forte identificação dos participantes com suas atividades profissionais, aspecto característico da dimensão dedicação. Em contrapartida, a menor frequência de respostas elevadas nos itens relacionados à dificuldade de desligar-se do trabalho pode refletir um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, não devendo ser interpretada, isoladamente, como indicativo de menor engajamento.

Tabela 10. Distribuição das respostas dos participantes aos itens da UWES, segundo os escores de frequência.

Item	0	1	2	3	4	5	6
1. No meu trabalho, sinto que estou cheio de energia	0	0	0	3	4	11	5
2. Considero meu trabalho cheio de significado e propósito	0	0	2	5	2	5	9
3. O tempo voa enquanto estou trabalhando	0	0	0	4	9	5	5
4. No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor	0	0	0	5	5	10	3
5. Sou entusiasmado com meu trabalho	0	0	0	4	8	6	5

6. Quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor	0	1	4	7	1	7	3
7. Meu trabalho me inspira	0	2	3	2	7	2	7
8. Tenho vontade de ir para o trabalho quando levanto de manhã	0	0	2	4	6	5	6
9. Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho	0	0	0	3	5	5	10
10. Tenho orgulho do trabalho que realizo	0	0	0	0	2	6	15
11. Eu fico absorvido com meu trabalho	0	1	2	6	5	8	1
12. Posso trabalhar por períodos muito longos	0	0	0	2	5	10	6
13. Para mim o meu trabalho é desafiador	0	0	0	1	9	5	8
14. Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando trabalho	0	0	4	6	2	8	3
15. Consigo me adaptar mentalmente às situações difíceis	0	0	0	0	8	10	5
16. É difícil desligar-me do meu trabalho	1	0	2	10	2	3	5
17. Sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo	0	0	0	0	4	11	8

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A classificação da dimensão vigor evidenciou predominância de participantes com nível mediano ($n = 10$; 43,5%), seguidos pelos níveis baixos ($n = 8$; 34,8%) e alto ($n = 5$; 21,7%) apresentado na Tabela 11. Verificou-se que os participantes classificados com alto vigor concentraram-se principalmente entre indivíduos mais jovens e de meia-idade, enquanto os níveis baixos foram observados predominantemente entre aqueles com escores inferiores ao percentil 40 para suas respectivas faixas etárias.

Ao analisar a distribuição segundo o tipo de empresa, observou-se que, entre os trabalhadores da empresa A, predominou o baixo nível de vigor (66,7%), seguido pelos níveis mediano (16,7%) e alto (16,7%). Em contrapartida, entre os trabalhadores da empresa B, verificou-se predominância do nível mediano de vigor (72,7%), enquanto 27,3% foram classificados com alto vigor e nenhum participante apresentou classificação baixa.

O predomínio de baixos níveis de vigor na empresa A, em contraste com a predominância de níveis medianos e altos na empresa B, reforça a hipótese de que características específicas do ambiente laboral, da organização do trabalho e dos recursos disponibilizados aos trabalhadores podem favorecer ou limitar essa dimensão do engajamento.

Nesse contexto, o vigor representa a dimensão energética do engajamento e caracteriza-se por elevados níveis de energia, persistência e resiliência diante das dificuldades inerentes ao trabalho. Trabalhadores com maiores níveis de vigor tendem a demonstrar maior disposição para investir esforços em suas atividades, enfrentar adversidades e manter desempenho ocupacional satisfatório, mesmo diante de elevadas demandas laborais (Christian; Garza, Slaughter, 2011; Vazquez *et al.*, 2015).

Tabela 11. Classificação individual da dimensão vigor.

Participante	Idade	Escore	Classificação
P1	31	4,00	Baixo
P2	27	3,50	Baixo
P3	24	3,33	Baixo
P4	36	4,33	Baixo
P5	42	3,67	Baixo
P6	30	4,67	Mediano
P7	21	3,17	Baixo
P8	39	4,17	Baixo
P9	33	5,00	Mediano
P10	28	4,00	Baixo
P11	21	5,00	Alto
P12	24	5,33	Alto
P13	33	4,83	Mediano
P14	40	4,83	Mediano
P15	41	5,00	Mediano
P16	46	5,00	Mediano
P17	38	5,00	Mediano
P18	49	5,17	Mediano
P19	37	5,17	Alto
P20	40	5,00	Mediano
P21	28	5,17	Alto
P22	39	5,33	Alto
P23	37	4,50	Mediano

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A classificação da dimensão dedicação demonstrou distribuição equilibrada entre os níveis baixos (n = 8; 34,8%) e mediano (n = 8; 34,8%), enquanto sete participantes (30,4%) apresentaram alto nível de dedicação. Esses resultados indicam que aproximadamente um terço da amostra demonstrou elevado envolvimento afetivo com o trabalho, caracterizado por entusiasmo, inspiração, orgulho e percepção de significado das atividades desempenhadas.

Na comparação entre os tipos de empresa, observou-se comportamento distinto entre os grupos. Entre os trabalhadores da empresa A, predominou o baixo nível de dedicação (66,7%), seguido pelos níveis mediano (16,7%) e alto (16,7%). Por outro lado, entre os trabalhadores da empresa B, verificou-se maior concentração de participantes com nível mediano (54,5%), enquanto 45,5% apresentaram alto nível de dedicação, não sendo identificados participantes classificados com baixo nível nessa dimensão.

Esses resultados reforçam a importância de fatores organizacionais, como clima de trabalho, reconhecimento profissional, liderança e disponibilidade de recursos, na promoção dessa dimensão do engajamento, já que a dedicação corresponde à dimensão afetiva do engajamento, caracterizando-se por elevados níveis de entusiasmo, inspiração, orgulho e

percepção de significado em relação ao trabalho. Trabalhadores mais dedicados tendem a estabelecer maior identificação com suas atividades e com a organização, fortalecendo o vínculo psicológico com o trabalho. Consequentemente, essa dimensão tem sido associada a maior satisfação profissional, maior comprometimento organizacional e menor intenção de desligamento (Vazquez *et al.*, 2015).

Tabela 12. Classificação individual da dimensão dedicação.

Participante	Idade	Escore	Classificação
P1	31	3,40	Baixo
P2	27	3,40	Baixo
P3	24	2,60	Baixo
P4	36	4,00	Baixo
P5	42	3,20	Baixo
P6	30	4,60	Mediano
P7	21	2,60	Baixo
P8	39	3,60	Baixo
P9	33	4,80	Mediano
P10	28	3,40	Baixo
P11	21	5,80	Alto
P12	24	5,20	Alto
P13	33	5,60	Alto
P14	40	6,00	Alto
P15	41	5,20	Mediano
P16	46	5,20	Mediano
P17	38	5,60	Alto
P18	49	5,60	Mediano
P19	37	5,40	Mediano
P20	40	5,80	Mediano
P21	28	5,80	Alto
P22	39	5,80	Alto
P23	37	4,80	Mediano

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A classificação da dimensão absorção evidenciou predominância de participantes com nível mediano ($n = 9$; 39,1%), seguidos pelos níveis baixos ($n = 8$; 34,8%) e alto ($n = 6$; 26,1%). Esses resultados indicam que a maior parte dos participantes apresentou envolvimento moderado nas atividades laborais, caracterizado pela capacidade de manter-se concentrado e envolvido com o trabalho, embora apenas cerca de um quarto da amostra tenha alcançado níveis elevados dessa dimensão (Vazquez *et al.*, 2015).

Embora a absorção represente elevado envolvimento cognitivo com as atividades laborais, ela não deve ser confundida com o *workaholism*. Enquanto o engajamento está associado ao bem-estar e à motivação positiva, o *workaholism* caracteriza-se por uma necessidade compulsiva de

trabalhar, frequentemente acompanhada de prejuízos físicos e emocionais (Schaufeli; Taris; Rhenen, 2008).

A literatura tem evidenciado uma relação de interdependência entre as dimensões do engajamento no trabalho e a satisfação profissional. Entre essas dimensões, o vigor apresenta a maior influência sobre a satisfação no trabalho, seguido pela dedicação e, em menor magnitude, pela absorção. Esses achados são consistentes com a teoria do engajamento, que concebe a absorção como uma consequência do vigor e da dedicação, uma vez que trabalhadores energizados e fortemente envolvidos com suas atividades tendem a experimentar maior concentração e imersão no trabalho (Lima *et al.*, 2023).

Na análise segundo o tipo de empresa, observou-se que entre os trabalhadores da empresa A predominou o baixo nível de absorção (66,7%), enquanto os demais foram classificados com nível mediano (33,3%), não sendo identificados participantes com nível alto. Em contrapartida, entre os trabalhadores da empresa B verificou-se predominância do **nível alto** (54,5%), seguido pelo nível mediano (45,5%), sem ocorrência de participantes classificados com baixo nível de absorção.

Tabela 13. Classificação individual da dimensão absorção.

Participante	Idade	Escore	Classificação
P1	31	3,33	Baixo
P2	27	3,00	Baixo
P3	24	2,33	Baixo
P4	36	3,50	Baixo
P5	42	2,67	Baixo
P6	30	4,33	Mediano
P7	21	2,33	Baixo
P8	39	3,33	Baixo
P9	33	4,33	Mediano
P10	28	3,33	Baixo
P11	21	3,83	Mediano
P12	24	3,83	Mediano
P13	33	5,50	Alto
P14	40	4,83	Mediano
P15	41	4,67	Mediano
P16	46	5,50	Alto
P17	38	5,00	Alto
P18	49	5,00	Mediano
P19	37	5,00	Alto
P20	40	5,17	Mediano
P21	28	4,67	Mediano
P22	39	5,17	Alto
P23	37	5,00	Alto

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A análise conjunta das dimensões do engajamento no trabalho evidenciou diferenças marcantes entre os participantes das duas empresas avaliadas. Na dimensão vigor, observou-se predominância de baixo nível entre os trabalhadores da empresa A (66,7%), enquanto entre trabalhadores da empresa B predominou o nível mediano (72,7%), sendo que 27,3% apresentaram nível alto e nenhum participante foi classificado com baixo vigor, podendo ser observado na Tabela 14, logo abaixo.

Na dimensão dedicação, verificou-se novamente predominância de baixo nível entre os trabalhadores da empresa A (66,7%), ao passo que os trabalhadores da empresa B apresentaram maior frequência de participantes classificados nos níveis mediano (54,5%) e alto (45,5%), sem ocorrência de classificações baixas. Em relação à dimensão absorção, observou-se que dois terços dos trabalhadores da empresa A (66,7%) apresentaram baixo nível de absorção e os demais (33,3%) nível mediano, não sendo identificados participantes com classificação alta. Em contraste, entre os trabalhadores da empresa B predominou o alto nível de concentração (54,5%), seguido pelo nível mediano (45,5%), sem registros de baixa absorção.

Tabela 14. Classificação das dimensões do engajamento no trabalho segundo o tipo de empresa.

Dimensão	Classificação	Empresa A (n=12)	Empresa B (n=11)	Total (n=23)
Vigor	Baixo	8 (66,7)	0 (0,0)	8 (34,8)
	Mediano	2 (16,7)	8 (72,7)	10 (43,5)
	Alto	2 (16,7)	3 (27,3)	5 (21,7)
Dedicação	Baixo	8 (66,7)	0 (0,0)	8 (34,8)
	Mediano	2 (16,7)	6 (54,5)	8 (34,8)
	Alto	2 (16,7)	5 (45,5)	7 (30,4)
Absorção	Baixo	8 (66,7)	0 (0,0)	8 (34,8)
	Mediano	4 (33,3)	5 (45,5)	9 (39,1)
	Alto	0 (0,0)	6 (54,5)	6 (26,1)

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

De forma geral, verificou-se um padrão consistente de maior engajamento entre os trabalhadores da empresa B em todas as dimensões avaliadas. Enquanto os trabalhadores da empresa A concentraram-se predominantemente nos níveis baixos de vigor, dedicação e concentração, os trabalhadores da empresa B apresentaram maior frequência de classificações medianas e altas, indicando maior energia, identificação com o trabalho e envolvimento cognitivo com as atividades profissionais. Sob a perspectiva da gestão organizacional, esses resultados reforçam a importância do investimento em práticas de desenvolvimento de pessoas, programas

de reconhecimento profissional, fortalecimento da liderança e melhoria da comunicação interna como estratégias para ampliar o engajamento dos trabalhadores.

4.4 conclusões dos resultados

Evidências recentes indicam que o engajamento no trabalho pode manifestar-se não apenas em nível individual, mas também coletivo, quando os integrantes de uma equipe compartilham elevados níveis de vigor, dedicação e absorção. Nesse processo, os líderes exercem influência significativa por meio de mecanismos conscientes e inconscientes que favorecem a disseminação do engajamento entre os membros da equipe. Assim, o engajamento no trabalho é compreendido como um fenômeno dinâmico, decorrente da interação de diversos processos sociopsicológicos no contexto organizacional (Bakker, 2022). A perspectiva do engajamento coletivo sugere que trabalhadores inseridos em equipes altamente engajadas tendem a compartilhar comportamentos positivos por meio da interação cotidiana. Assim, ambientes organizacionais que estimulam colaboração, confiança e apoio mútuo favorecem a disseminação do engajamento entre seus membros.

Essa dinamicidade torna-se evidente ao comparar os fatores associados ao engajamento de trabalhadores dos setores público e privado. No setor público, o engajamento está predominantemente relacionado às práticas de gestão de pessoas e às características organizacionais, enquanto, no setor privado, tende a ser mais influenciado por fatores individuais. Apesar dessas particularidades, ambos os contextos compartilham determinantes relevantes, como recompensas e reconhecimento, oportunidades de treinamento e desenvolvimento, qualidade da liderança, comunicação organizacional e relacionamento com os supervisores (Jayasena; Jusoh, Khatibi, 2023).

Os achados deste estudo indicam que o fortalecimento do engajamento deve constituir uma prioridade das organizações, uma vez que níveis mais elevados de vigor, dedicação e absorção estão associados à melhoria do desempenho, da satisfação profissional, da qualidade do trabalho e da permanência dos trabalhadores na organização. Nesse sentido, estratégias voltadas ao fortalecimento dos recursos organizacionais podem contribuir tanto para o bem-estar dos colaboradores quanto para melhores resultados institucionais.

À medida que o mercado de trabalho brasileiro passou por profundas transformações em decorrência das mudanças nas demandas econômicas e da Reforma Trabalhista, observou-se uma

crescente flexibilização das relações laborais. Como consequência, verificou-se a expansão de modalidades de contratação marcadas pela precarização das condições de trabalho, caracterizadas pela instabilidade, redução da proteção social e maior vulnerabilidade dos trabalhadores, como ocorre na modalidade de trabalho intermitente (Vilanova; Vargas; 2023).

A análise isolada dos indicadores de emprego possa produzir resultados estatísticos aparentemente favoráveis a essa modalidade, esses achados devem ser interpretados com cautela. Quando a avaliação incorpora a perspectiva do bem-estar e da proteção social do trabalhador, observa-se que muitos permanecem em condição de hipossuficiência, submetidos a relações laborais marcadas pela redução de garantias trabalhistas. Nesse contexto, direitos historicamente assegurados tendem a ser relativizados em favor de modelos de negociação flexibilizados e legitimados pelo ordenamento jurídico, o que suscita debates acerca dos limites da intervenção estatal e da efetiva proteção ao trabalhador (Oliveira; Duarte, 2022; Martins; Pereira; Toledo, 2024).

É válido ressaltar que a deficiência na regulamentação do trabalho intermitente, objeto de estudo desta pesquisa, expõe os trabalhadores a diversas vulnerabilidades econômicas e sociais. Essa modalidade de contratação tem sido frequentemente caracterizada na literatura como precária, insegura e potencialmente exploratória, em razão da instabilidade da renda, da imprevisibilidade da jornada de trabalho e da limitação no acesso a direitos trabalhistas. Nesse contexto, evidencia-se a necessidade de maior intervenção do Estado por meio do aperfeiçoamento da legislação, de modo a garantir proteção social, segurança jurídica e condições de trabalho mais dignas para os trabalhadores submetidos a esse regime (Atkinson, 2022; Ravnjak; Rodrigues, 2022).

Embora o trabalho intermitente possa representar uma alternativa para ampliar a inserção no mercado de trabalho e contribuir para o enfrentamento do desemprego, sua adoção demanda atenção sob a perspectiva legislativa. Torna-se imprescindível o estabelecimento de requisitos e garantias mínimas que assegurem relações de trabalho mais equilibradas, capazes de atender às necessidades de flexibilidade das empresas sem comprometer os direitos trabalhistas, a proteção social e a qualidade de vida dos trabalhadores (Silva; Santos; Bezerra, 2019).

5 CONCLUSÕES

Os resultados desta pesquisa contribuíram para ampliar a compreensão acerca do engajamento no trabalho intermitente, fenômeno pouco explorado pela literatura nacional, especialmente quando se considera a realidade dos trabalhadores submetidos a formas flexíveis de contratação.

De modo geral, os participantes apresentaram níveis medianos de engajamento, indicando que, mesmo diante das particularidades inerentes ao trabalho intermitente, existe um vínculo positivo com as atividades desempenhadas. Entre as dimensões avaliadas pela UWES, a dedicação apresentou os maiores escores médios, evidenciando que os trabalhadores demonstram orgulho, entusiasmo e percepção de significado em relação ao trabalho realizado. Em contrapartida, a absorção apresentou os menores escores, sugerindo que o envolvimento cognitivo com o trabalho ocorre em menor intensidade, aspecto que pode estar relacionado às próprias características da modalidade de contratação, marcada pela alternância de jornadas e pela imprevisibilidade da prestação dos serviços.

Outro resultado relevante refere-se às diferenças identificadas entre as empresas participantes. Os trabalhadores da empresa B apresentaram níveis superiores de vigor, dedicação, absorção e engajamento global quando comparados aos da empresa A. Esses achados reforçam a compreensão de que o engajamento não depende exclusivamente das características individuais dos trabalhadores, mas é fortemente influenciado pelo contexto organizacional, pelas práticas de gestão de pessoas, pela liderança, pelo reconhecimento profissional e pelos recursos disponibilizados pelas organizações.

Embora tais aspectos não tenham sido mensurados diretamente nesta pesquisa, os resultados são compatíveis com as proposições do Modelo Job Demands–Resources, que destaca a importância dos recursos organizacionais para o fortalecimento do engajamento.

Quanto às variáveis sociodemográficas, verificou-se que escolaridade e renda apresentaram associação significativa com o engajamento, enquanto sexo e tempo de atuação profissional não demonstraram diferenças estatisticamente relevantes. Esses resultados sugerem que características individuais exercem influência limitada quando comparadas às condições organizacionais e ao ambiente de trabalho, reforçando a necessidade de que estratégias voltadas

ao desenvolvimento do engajamento priorizem intervenções institucionais capazes de promover melhores condições laborais, oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento profissional.

Como toda investigação científica, este estudo apresenta limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. A amostra reduzida e composta por trabalhadores de apenas duas organizações limita a possibilidade de generalização dos achados para outras realidades. Além disso, o delineamento transversal impossibilita estabelecer relações de causalidade entre as variáveis investigadas, permitindo apenas identificar associações observadas no momento da coleta de dados.

Diante dessas limitações, recomenda-se que pesquisas futuras contemplem amostras mais amplas e diversificadas, incluindo organizações de diferentes setores econômicos e regiões do país, bem como delineamentos longitudinais que possibilitem acompanhar a evolução do engajamento ao longo do tempo.

Por fim, conclui-se que o engajamento no trabalho constitui um fenômeno complexo e multidimensional, fortemente influenciado pelo contexto organizacional. Dessa forma, espera-se que este estudo contribua para o avanço das pesquisas sobre engajamento no contexto do trabalho intermitente e subsidie gestores, pesquisadores e formuladores de políticas públicas na construção de práticas organizacionais e estratégias institucionais voltadas à promoção do bem-estar, da valorização profissional e de relações de trabalho mais sustentáveis e socialmente responsáveis.

REFERÊNCIAS

- ALVES, A. C., Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica, **Rev. Magister De Direito Do Trabalho**, 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/escola/artigos/artigos-1/2019/artigo-amauri-cesar-alves-trabalho-intermitente-e-os-desafios-da-conceituacao-juridica.pdf>. Acesso em: 10/08/2024.
- ALVES, A. J. O trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro e a experiência do direito comparado. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 47, n. 147, p. 25-45, 2021. Disponível em: <http://revistadedireitodotrabalho.com.br/ojs/index.php/RDT/article/view/589>. Acesso em: 21 ago. 2025.
- ATKINSON, J. Zero-hours contracts and English employment law: Developments and possibilities. **European Labour Law Journal**, v. 13, n. 3, p. 347-374, 2022. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/20319525221104165>. Acesso em: 19 ago. 2025.
- ASSMAR, E. M. L.; FERREIRA, M. C.; SOUTO, S. O. Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 18, n. 3, p. 443-453, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/BfL8JyN6LP7PtYWMGy98h9G/>. Acesso em: 3 jul. 2025.
- ARAÚJO, M. R. M. DE, DIVINO, P. H. R., SILVA, S. S., BATISTA, K., Reforma trabalhista e precarização do trabalho segundo atores do direito do trabalho, Farol - **Revista De Estudos Organizacionais E Sociedade**. 2022 Disponível em: <https://doi.org/10.25113/farol.v10i27.6910>
- BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 4 fev. 2025
- BRASIL, Constituição de 1988, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- BRASIL, Lei de número 13.467 de 2017, Planalto. <https://legis.senado.leg.br/norma/17728053/publicacao/17728664>
- BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **ADI 5826**. Relator: Ministro Edson Fachin, 16 de dezembro de 2024, Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>
- BRASIL, Cadastro Geral de Empregados e Desempregado (CAGED), **Ralação Anual de Informações Sociais (RAIS)** ano base 2025, Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. Disponível em: <https://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoes-2/caged-3/>

BRASIL, **Ralação Anual de Informações Sociais (RAIS)** ano base 2025, Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. Disponível em: < <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programas-projetos-acoes-obras-e-atividades/estatisticas-trabalho/rais/rais-2025/rais-2025> > Acesso em: 2 jul. 2025.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Cidades, Juazeiro do Norte, 2022. <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ce/juazeiro-do-norte.html>

BRASIL, IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. 2025. Disponível em: < <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/> >. Acesso em: 28 jul. 2025.

BAKKER, Arnold B. An evidence-based approach to work engagement. In: CARVALHO, F. *et al. Relação entre engajamento no trabalho, capital psicológico e bem-estar subjetivo. Pensamento & Realidade*, 2011. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/download/22391/16425/58258>. Acesso em: 19 ago. 2024.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. The Job Demands–Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, v. 22, n. 3, p. 309–328, 2007.

BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia. *Psychological and physical costs and benefits of work. Journal*, 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/350325637_Job_demands-resources_model_transformational_leadership_and_organizational_performance_a_multilevel_study. Acesso em: 18 ago. 2024.

BAKKER, Arnold B. The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development International*, v. 27, n. 1, p. 36-53, 2022.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 22, n. 3, p. 273-285, 2017. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2017-22614-001>, Acesso em: 17 ago. 2024.

BJÖRK-FANT, Janina M.; BOLANDER, Pernilla; FORSMAN, Anna K. Work–life balance and work engagement across the European workforce: a comparative analysis of welfare states. *European journal of public health*, v. 33, n. 3, p. 430-434, 2023.

CARVALHO, F. *et al.* Relação entre engajamento no trabalho, capital psicológico e bem-estar subjetivo. *Pensamento & Realidade*, [s. l.], 2006. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/download/22391/16425/58258>. Acesso em: 18 ago. 2024.

CEARÁ (Estado). Lei n.º 16.927, de 9 de julho de 2019. Inclui, no calendário oficial de eventos do Estado do Ceará, as datas de romarias do município de Juazeiro do Norte. Diário Oficial do Estado: Poder Executivo, Fortaleza, CE, 10 jul. 2019.

CERQUEIRA, Eder da Silva. A LEGALIZAÇÃO DA BARBÁRIE: a reforma trabalhista e as novas relações de trabalho no Brasil. *InterEspaço: Revista de Geografia e Interdisciplinaridade*, v. 7, n. 20, p. e202119, 19 Ago 2021 Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/interespaco/article/view/13289>. Acesso em: 28 jul 2025.

CHRISTIAN, Michael S.; GARZA, Adela S.; SLAUGHTER, Jerel E. Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, v. 64, n. 1, p. 89-136, 2011.

CRESWELL, J. W., & CRESWELL, J. D., **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativo e misto**, 5º ed., editora penso, Porto Alegre, 2021.

CRUZ, G. P. da; PINTO, R. M. C. O contrato de trabalho intermitente como forma de precarização dos direitos trabalhistas. *Revista Contemporânea*, [S. l.], v. 4, n. 3, p. e3771, 2024. DOI: 10.56083/RCV4N3-155. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/3771>. Acesso em: 2 jul. 2025.

CORSEUIL, Carlos Henrique; FRANCA, Maíra; PADILHA, Gabriela; RAMOS, Lauro; RUSSO Felipe Mendonça, **Comportamento Do Mercado De Trabalho Brasileiro Em Duas Recessões: Análise Do Período 2015- 2016 E Da Pandemia De Covid-19**. In: Impactos Da Pandemia De Covid-19 No Mercado De Trabalho E Na Distribuição De Renda No Brasil. SILVA, Sandro Pereira; CORSEUIL, Carlos Henrique; COSTA, Joana Simões. Brasília, Editora Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2022. p. 23-40.

DANCEY, Christine P.; REIDY, John, **Estatística sem matemática, para psicologia**, Porto Alegre, ed. Artmed, 2006.

DAMASCENO, Julia Oliveira; BATISTA, Carolina Pinheiro; OLIVEIRA, Ana Maria Caldeira. A reforma trabalhista e as implicações para a saúde do trabalhador. *Revista de Direito Sanitário*, São Paulo, Brasil, v. 21, p. e0007, 2021. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rdisan/article/view/156343>. Acesso em: 13 ago. 2025.

DEMEROUTI, E. *et al.* The Job Demands-Resources model: A framework for understanding work outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, [s. l.], v. 10, n. 4, p. 411–430, 2001. Disponível em: (https://www.researchgate.net/publication/277650609_The_Job_Demands-Resources_Model_and_Job_Burnout_The_Mediating_Role_of_Personal_Resources). Acesso em: 18 ago. 2024.

DERMINE, E.; MECHELYNCK, A. Zero-hour contracts and labour law: An antithetical association? *European Labour Law Journal*, v. 13, n. 3, p. 339-346, 2022. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/20319525221104164>. Acesso em: 22 ago. 2025.

FERREIRA, Vanessa Rocha; DUARTE, Gisele Almeida; CÉSAR, Monique Victoria Neves. Os reflexos do contrato de trabalho intermitente na relação de emprego. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 1-18, jan./abr. 2022.

GALVÃO, André Freire; MENDES JÚNIOR, Ricardo Lopes. A transferência do risco da atividade econômica ao empregado no contrato de trabalho intermitente instituído pela reforma trabalhista de 2017. **Revista Desenvolvimento Social**, Montes Claros, v. 25, n. 2, p. 1-18, jul./dez. 2019. PPGDS/Unimontes-MG.

GIL, Antônio Carlos, **Como elaborar projetos de pesquisa**, 6º ed., São Paulo, Editora Atlas, 2017.

GUNTHER, L. E.; LIMA, P. L. S. de; SLOMP NETO, F. Estabilidade da gestante no contrato de trabalho intermitente. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, v. 3, n. 24, 2019. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/RIMA/article/view/22287>. Acesso em: 20 jun. 2025.

GONZÁLEZ-ROMÁ, V. *et al.* Engagement in the workplace: A literature review. **Journal of Organizational Psychology**, [s. l.], v. 5, p. 838, 2006. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/download/22391/16425/58258>. Acesso em: 18 ago. 2024.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; REIS, Beatriz de Felipe. Uma análise do trabalho intermitente à luz do direito à inclusão socioeconômica. **Desenvolvimento Socioeconômico em Debate**, v. 4, n. 2, p. 29-40, 2018.

HUANG, W. *et al.* Job Demands-Resources Model and Job Burnout: The Mediating Role of Personal Resources. **Journal of Management and Business Research**, [s. l.], v. 12, n. 3, p. 257–270, 2016. Disponível em: (https://www.researchgate.net/publication/277650609_The_Job_Demands-Resources_Model_and_Job_Burnout_The_Mediating_Role_of_Personal_Resources). Acesso em: 18 ago. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA E ESTRATÉGIA ECONÔMICA DO CEARÁ - IPECE. **Ceará em mapas**. 2017. Disponível em: <http://www2.ipece.ce.gov.br/atlas/capitulo1/11/139x.htm> Acesso em: 03 jun. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA E ESTRATÉGIA ECONÔMICA DO CEARÁ - IPECE, **Perfil Básico Municipal, 2017 – Juazeiro do Norte**. Disponível em: <http://www.ipece.ce.gov.br>. Acesso em: 03 jul. 2025.

JAYASENA, W. V.; JUSOH, Mazuki; KHATIBI, A. Literature review: Factors affecting employee engagement in private and public sectors. **Journal Homepage: http://ijmr. net. in**, v. 11, n. 3, 2023.

LAMINE, A. What if the purpose of social law was to ensure that workers' needs are met? Some lessons from the regulation of zero-hour contracts in three European countries. **European Labour Law Journal**, v. 13, n. 4, p. 563-576, 2022. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/20319525221129112>. Acesso em: 21 ago. 2025.

LEITE, C. H. B., **Curso de direito do trabalho**, editora saraivajur, São Paulo, 2023.

LIMA, F. T. de; BERGSTRÖM, G. T.; GEMMA, S. F. B. Reforma Trabalhista: contrato intermitente e trabalho feminino. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.66>. Acesso em: 20 set. 2024.

LIMA, Amanda Cristina da Costa *et al.* Efeitos do engajamento na satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos da educação. **Reuna**, v. 28, n. 4, p. 21-41, 2023.

LOPES, J. G. P. Do direito protetivo do trabalho ao direito do trabalho de exceção: o caso do trabalho intermitente. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 2, p. 40-61, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.21875/tjc.v4i2>. Acesso em: 20 jun. 2025.

KAHN, W. A., Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy Of Management Journal**, 1990. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/256287>.

KARAFERIS, Dimitris *et al.* Factors influencing motivation and work engagement of healthcare professionals. **Materia socio-medica**, v. 34, n. 3, p. 216, 2022.

KNIGHT, C.; PATTERSON, M.; DAWSON, J. Building work engagement: A systematic review and meta-analysis of intervention studies. **Journal of Organizational Behavior**, v. 38, n. 6, p. 792-812, 2017. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.2167>

MAESTRIPIERI, L.; FIRINU, A. Beyond Dualism: The Raise of Marginal Work in Italy. E-Journal of International and Comparative **LABOUR STUDIES**, v. 11, n. 3, p. 97-124, 2022. Disponível em: <https://www.adapt.it/e-journal/ejcls-2022-3-beyond-dualism-the-raise-of-marginal-work-in-italy>. Acesso em: 21 ago. 2025.

MARTINS, S. P., **Direito do Trabalho**, 39ª ed., editora saraivajur, São Paulo, 2023.

MARTINS, Maria Luísa Monteiro; PEREIRA, Fernando Batista; TOLEDO, DAC. Trabalho intermitente: um flerte com a precarização ou a sua institucionalização?. In: **Novos Temas em Direito: Tensões e Complementaridades - v 3**. Editora Científica Digital, 2024. p. 188-203.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Loeblein, Vicente. Impactos da reforma trabalhista no mercado de trabalho de santa catarina. **Revista da ABET**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/354198121_IMPACTOS_DA_REFORMA_TRABALHISTA_NO_MERCADO_DE_TRABALHO_DE_SANTA_CATARINA Acesso em: 20 jun. 2025.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. **Journal of Organizational Behavior**, [s. l.], v. 9, p. 297–308, 1997. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/bitstreams/31a83510-79c8-4a03-87db-053e5a08173c/download>. Acesso em: 18 ago. 2024.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, [s. l.], v. 52, p. 397–422, 2001. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/download/22391/16425/58258>. Acesso em: 12 ago. 2024.

MAY, D. R.; GILSON, R. L.; HARTER, L. M. The social psychology of organizations. In: SCHAUFELI, W. B. *et al.* **The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach**. 1978. p. 838. Disponível em: (<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/523.pdf>). Acesso em: 18 ago. 2024.

MENEZES, C. P. D., & ALMEIDA, A. E. D., Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. **Justiça & Sociedade**, 3(1), 467-513, 2019. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/direito/article/view/690>

MOTYKA, B. Employee engagement and performance: a systematic literature review. **International Journal of Management and Economics**, v. 54, n. 3, p. 227-244, 2018. Disponível em: <https://journals.pan.pl/Content/108175/PDF/10%20Motyka.pdf>

MUÑOZ, K. E. C. *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES 17) en trabajadores con perfil operario de la Provincia de Trujillo*. 2017. Disponível em: (https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ddfb9bbd8deece11f7a289cf822e9ae8). Acesso em: 18 ago. 2024.

MORI, Koji *et al.* Work engagement among older workers: a systematic review. **Journal of Occupational Health**, v. 66, n. 1, p. uiad008, 2024.

RAVNJAK, L. L. S., RODRIGUES, G. M. M., & SOARES, V. M. R., Trabalho intermitente: uma análise comparada. **O Social em Questão**, 1(52), 11-33. 2022. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/colecao.php?strSecao=resultado&nrSeq=56377&idi=1>

ROCHA, C. J. DA, & MELO, F. M. A.. A reforma trabalhista e o empregado intermitente: Instrumento de precarização dos direitos trabalhistas. **Teoria Jurídica Contemporânea**, 4(1), 34-61., 2019, Disponível em: <https://doi.org/10.2526-0464>

ROCHA, Katiúcia Carneiro Araujo; FREITAS, Ricardo Pêgo; CARVALHO, Augusto César Leite de. Princípio da vedação do retrocesso social e o contrato de trabalho intermitente. **Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania**, Brasília, v. 9, n. 9, p. 1-18, jul./dez. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins; CIOFFI, Leandro. A efetividade de direitos fundamentais trabalhistas delimitando a forma de pagamento no trabalho intermitente. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 24, n. 9, p. 293-310, set./dez. 2019.

SANTOS, Aline Cânepa Chaves Albuquerque; ABUD, Samya. A jornada extraordinária e o direito ao lazer. **Rev. Multitemas**, [S. l.], v. 24, n. 58, p. 69–87, 2019. Disponível em: <https://www.multitemas.ucdb.br/multitemas/article/view/2577>. Acesso em: 28 jul. 2025.

SCHAUFELI W. B., BAKKER AB., UWES - **Escala de engajamento no trabalho de Utrecht**: Manual de teste. Departamento de Psicologia, Universidade de Utrecht. 2003.

SCHAUFELI, Wilmar B.; TARIS, Toon W.; RHENEN, Willem Van. Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?. **Applied psychology**, v. 57, n. 2, p. 173-203, 2008.

SCHAUFELI, W. B., What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A., Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee engagement in theory and practice* (pp. 1–37). London: Routledge. 2013.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and the Utrecht Work Engagement Scale – Student Survey (UWES-SS). **European Journal of Psychological Assessment**, [s. l.], v. 19, n. 2, p. 110–121, 2003. Disponível em: <https://www.ufs.ac.za/docs/librariesprovider26/university-of-the-free-state-business-school-documents/y-research-documents/a-system-approach-to-work-engagement-igniting-work-engagement-beyond-the-individual15eacae65b146fc79f4fff0600aa9400.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2024.

SCHAUFELI, W. B. *et al.* A study on the development of a short questionnaire to measure work engagement. **Journal of Happiness Studies**, [s. l.], v. 3, n. 4, p. 293–305, 2002. Disponível em: (<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/251.pdf>). Acesso em: 14 ago. 2024.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v. 3, n. 1, p. 71–92, 2002. Disponível em: (https://www.researchgate.net/publication/23545471_The_Measurement_of_Engagement_and_Burnout_A_Two_Sample_Confirmatory_Factor_Analytic_Approach). Acesso em: 18 ago. 2024.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M.; GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; BAKKER, A. B. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, [s. l.], v. 3, n. 1, p. 71–92, 2002. Disponível em: (https://www.researchgate.net/publication/23545471_The_Measurement_of_Engagement_and_Burnout_A_Two_Sample_Confirmatory_Factor_Analytic_Approach). Acesso em: 19 ago. 2024.

SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T. W. *The Job Demands-Resources model: A framework for understanding work outcomes*, 2014. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/bitstreams/31a83510-79c8-4a03-87db-053e5a08173c/download>. Acesso em: 16 ago. 2024.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. The concept of work engagement: A systematic review. **Current Opinion in Psychology**, v. 36, p. 10–17, 2020. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352250X20300357> Acesso em: 17 ago. 2024.

SILVA, L. M. M. DA, & RODRIGUES, A. P. D., A (in)vulnerabilidade do trabalhador intermitente: Uma análise crítica sob a perspectiva dos direitos da personalidade. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, 6(1), 111-130, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.2525-9857>

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; SANTOS, Aline Maia dos; BEZERRA, Stéfani Clara da Silva. Contrato de trabalho intermitente: benefícios ou forma de precarização do trabalho? Benefícios ou forma de precarização do trabalho?. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, 2019.

STOLFI, F.; FRITSCH, O. Mais flexível, menos produtivo? O impacto das reformas da legislação de proteção ao emprego na Itália. **Sociedade e Política do Sul da Europa**, v. 28, n. 1, p. 101–122, 2023. Disponível em: <https://www-tandfonline-com.ez98.periodicos.capes.gov.br/doi/full/10.1080/13608746.2023.2238970?scroll=top&needAccess=true> Acesso em: 22 ago. 2025

Supremo Tribunal Federal, **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5826**. Brasília, DF. 2024.

OLIVEIRA, J. V. M., & SOUZA DUARTE, I., Trabalho Intermitente E A Precarização Das Relações De Emprego. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, 8(5), 2401-2417, 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/5684> Acesso em: 20 ago. 2025.

OLIVEIRA, Luis Felipe Batista de. A qualificação do trabalhador intermitente e sua evolução no mercado de trabalho, **Texto para Discussão**, No. 2896, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, 2023.

RAVNJAK, A.; RODRIGUES, L.; SOARES, M. O regime jurídico do trabalho intermitente em Portugal, Itália, Espanha e Reino Unido. **Revista Brasileira de Direito do Trabalho**, v. 5, n. 2, p. 112-135, 2022. Disponível em: <https://www.revistabrasileiradedireitodotrabalho.com.br/ojs/index.php/rbdt/article/view/115>. Acesso em: 20 ago. 2025.

RAVNJAK, Leandro Luciano Silva; RODRIGUES, Giovana Maria Mendes; SOARES, Victor Manoel Rangel. Trabalho intermitente: uma análise comparada. **O social em questão**, v. 1, n. 52, p. 11-33, 2022.

PAULA, A. T., Contrato Intermitente no Turismo: Tendência em Tempos de Pandemia e Pós-Pandemia? / Intermittent Contract in Tourism: Trend in Pandemic and Post-Pandemic

Times?. **Revista Rosa Dos Ventos - Turismo E Hospitalidade**, 13(4). 2021. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=473569974009>

SILVA, M. L. A flexibilização do trabalho no cenário europeu: uma análise do modelo intermitente. **Cadernos de Estudos Sociais**, v. 22, n. 1, p. 88-105, 2023. Disponível em: <http://www.cadernosestudosociais.com.br/index.php/CES/article/view/287>. Acesso em: 22 ago. 2025.

SINISTERRA, L. *et al.* Talent management, employee engagement and turnover intention: A systematic review. **Frontiers in Psychology**, v. 15, p. 1-14, 2024. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2024.1439127/full>

TADIC, M. *et al.* Transformational leadership and organizational performance: a multilevel study. **Job demands-resources model**, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/350325637_Job_demands-resources_model_transformational_leadership_and_organizational_performance_a_multilevel_study. Acesso em: 15 ago. 2024.

VAZ, F. G.; BARBOSA, J. R., Contrato De Trabalho Intermitente E Trabalho Em Plataforma Em Tempos De Neoliberalismo. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, [S. l.], v. 8, n. 2, 2023. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2022.v8i2.9154. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/9154>. Acesso em: 3 jul. 2025.

VALERO-ANCCO, Vidnay Noel *et al.* Socio-Economic Factors and Engagement Work in Teachers of Educational Institutions, State and Private. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 18, n. 2, p. 1-17, 2024.

VAZQUEZ, E. *et al.* Engagement and flow in a sample of university students. **Journal of Educational Psychology**, [s. l.], v. 2, n. 3, p. 201–215, 2015. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/bitstreams/31a83510-79c8-4a03-87db-053e5a08173c/download>. Acesso em: 14 ago. 2024

VILANOVA, W. S. .; VARGAS, J. . Uma Breve Discussão Sobre O Emprego Formal No Brasil: Da Cidadania Regulada À Reforma Trabalhista De 2017. **Revista Foco**, [S. l.], v. 16, n. 3, p. e1340, 2023. DOI: 10.54751/revistafoco.v16n3-078. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/1341>. Acesso em: 13 ago. 2025.

YIN, Robert K., **Estudo de caso: planejamento e métodos** /; tradução: Cristhian Matheus Herrera. - 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

WANG, Yonggang. Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: a structural equation modeling approach. **Frontiers in Psychology**, v. 14, p. 1345740, 2024.

ZHANG, Z.; FANG, Y.; LIN, Z. Work engagement and age: A systematic review of mediating and moderating mechanisms. **Journal of Applied Gerontology**, v. 43, n. 2, p. 118-134, 2024. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/07334648231177160>

ZHANG, Lu. Contextualizing precarious work: labor dispatch, boundary-drawing, and the politics of labor regulation in post-socialist China. **Labor History**, v. 62, n. 5-6, p. 556-574, 2021. Disponível em: <https://www-tandfonline-com.ez98.periodicos.capes.gov.br/doi/full/10.1080/0023656X.2021.1983529>

APÊNDICES

não dão certo.									
----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado a participar como voluntário (a) no estudo sobre os impactos das demandas e recursos de trabalho no engajamento de profissionais intermitentes, orientado pelo professor Dr. Marcus Vinicius de Oliveira Brasil.

Sua participação é voluntária e você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade. Este estudo tem por objetivo geral: avaliar o impacto das demandas e recursos laborais no engajamento de profissionais em relação de trabalho intermitente, quais são os fatores que o influenciam, se há relação sobre a percepção de justiça social e como a variação de recursos disponíveis no ambiente interferem no comprometimento dos funcionários.

Caso decida aceitar o convite, você será submetido ao seguinte procedimento: responder a um questionário. Os riscos envolvidos com sua participação são: a pesquisa poderá ocasionar riscos no que diz respeito à ocorrência de constrangimento por parte do participante ao ser entrevistado, já que serão realizados questionamentos direcionados a sua vivência e hábitos. Os benefícios da pesquisa serão: promover a avaliação sobre o engajamento no trabalho dessa nova modalidade de contrato de trabalho, no caso o contrato intermitente

Todas as informações obtidas serão sigilosas e seu nome não será identificado em nenhum momento. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de maneira que não permita a identificação de nenhum voluntário.

Se você tiver algum gasto decorrente de sua participação na pesquisa, você será ressarcido, caso solicite. Em qualquer momento, se você sofrer algum dano comprovadamente decorrente desta pesquisa, você poderá buscar o direito de ser indenizado.

Esta pesquisa atende às exigências das resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), as quais estabelecem diretrizes e normas regulamentadoras para pesquisas envolvendo seres humanos.

Você ficará com uma via rubricada e assinada deste termo e qualquer dúvida a respeito desta pesquisa, poderá ser requisitada a JOAQUIM FEITOSA PEREIRA, cujos dados para contato estão especificados abaixo.

Dados para contato com o responsável pela pesquisa

Nome: Joaquim Feitosa Pereira

Instituição: Universidade Federal do Cariri – UFCA

Endereço Pessoal: Rua Cícero Agostinho Militão, nº 64, Bairro; Novo Juazeiro, Juazeiro do Norte – CEARÁ

Horário Disponível

Contato (Telefone) 88 996146343

Declaro que estou ciente dos objetivos e da importância desta pesquisa, bem como a forma que está sendo conduzida, incluindo os riscos e benefícios relacionados com a minha participação, e concordo em participar voluntariamente deste estudo.

LOCAL/DATA _____

Assinatura/impressão datiloscópica do voluntário/responsável legal

Nome e assinatura do responsável pelo estudo

ANEXO
DECLARAÇÃO

Declaro para os devidos fins que este Trabalho de Conclusão de Curso (Dissertação) intitulado “O ENGAJAMENTO PROFISSIONAL NO TRABALHO INTERMITENTE”, escrito sob minha orientação, está em versão final, de acordo com as solicitações realizadas pela banca examinadora.

Informo também que procedi à revisão final do texto, constatando que atende às especificações das normas da ABNT para apresentação de trabalhos acadêmicos da UFCA, no que diz respeito ao conteúdo e à formatação.

 Documento assinado digitalmente
MARCUS VINICIUS DE OLIVEIRA BRASIL
Data: 17/07/2026 08:46:18-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Juazeiro do Norte-CE, 17 de julho de 2026