

CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

DANIELY DE SOUSA ALMEIDA

**TRABALHO TEMPORÁRIO OU INTERMITENTE: A MELHOR ESCOLHA PARA  
O TRABALHADOR NA VISÃO DOS COMERCIÁRIOS DA CIDADE DE JUAZEIRO  
DO NORTE - CE**

Juazeiro do Norte-CE  
2019

DANIELY DE SOUSA ALMEIDA

**TRABALHO TEMPORÁRIO OU INTERMITENTE: A MELHOR ESCOLHA PARA  
O TRABALHADOR NA VISÃO DOS COMERCIÁRIOS DA CIDADE DE JUAZEIRO  
DO NORTE - CE**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

**Orientador:** Me. Antônia Valdelucia Costa

# TRABALHO TEMPORÁRIO OU INTERMITENTE: A MELHOR ESCOLHA PARA O TRABALHADOR NA VISÃO DOS COMERCIÁRIOS DA CIDADE DE JUAZEIRO DO NORTE - CE

Daniely de Sousa Almeida<sup>1</sup>  
Antônia Valdelucia Costa<sup>2</sup>

## RESUMO

Nos últimos anos o Brasil vem passando por transformações em suas leis, buscando atualizações e o acompanhamento da modernidade. Além de mudanças nas áreas fiscal, e tributária, os direitos trabalhistas do cidadão veem passando por várias mudanças. Dentre as alterações na legislação trabalhista vigente, tem-se o fenômeno do trabalho intermitente que, amparado por lei, surgiu como uma nova forma de emprego. Tendo como parâmetro o trabalho temporário e o intermitente, o presente estudo objetiva apresentar a opinião dos trabalhadores do comércio da cidade de Juazeiro do Norte, no tocante ao contrato temporário e intermitente com relação à melhor e mais vantajosa escolha contratual, tendo como objetivos específicos apresentar a diferenciação sobre trabalho temporário e intermitente e seus conceitos; analisar a legislação trabalhista vigente; demonstrar, através de estudos e pesquisas, o nível de conhecimento dos trabalhadores do comércio da cidade de Juazeiro do Norte, sobre essa nova modalidade. Para o desenvolvimento do presente estudo, utilizou-se da metodologia composta de estudos bibliográficos com abordagem quantitativa e exploratória, tendo como ferramenta de coleta de dados a aplicação de um questionário composto por 9 questões objetivas. Com relação aos resultados, é possível afirmar que os trabalhadores do comércio da cidade de Juazeiro do Norte têm pouco conhecimento acerca do assunto, mas mesmo assim apontam uma opção de escolha entre o trabalho temporário e/ou intermitente.

**Palavras-Chave:** Trabalho Temporário. Intermitente. Direitos Trabalhistas.

## ABSTRACT

In recent years, Brazil has been undergoing changes in its laws, seeking updates and monitoring of modernity. In addition to changes in the tax and tax areas, the labor rights of citizens are undergoing various changes. Among the changes in labor legislation, there is the phenomenon of intermittent work which, supported by law, has emerged as a new form of employment. Taking as a parameter temporary and intermittent work, this study aims to present the opinion of the commerce worker of the city of Juazeiro do Norte, regarding the temporary and intermittent contract regarding the best and most advantageous contractual choice, having as specific objectives to present the differentiation about temporary and intermittent work and its concepts; analyze current labor legislation; demonstrate, through studies and research, the level of knowledge of the commerce workers of the city of Juazeiro do Norte, about this new modality. For the development of the present study, we used the methodology composed of bibliographic studies with quantitative and exploratory approach, having as a data collection tool the application of a questionnaire composed of nine objective questions. Regarding the results, it can be said that the commercial workers in the city of Juazeiro do Norte have little knowledge about the subject, but still point out a choice between temporary or intermittent work.

**Keywords:** Temporary job. Intermittent. Labor rights.

---

<sup>1</sup> Concludente do Curso de Administração do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio – Unileão. E-mail: danielysousa96@hotmail.com

<sup>2</sup> Orientadora. Prof.<sup>a</sup> Me. em Ciência da Educação pelo UTIC-PY. Docente do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio – Unileão. E-mail: valdeluciacosta@hotmail.com; valdelucia@leaosampaio.edu.br

## 1 INTRODUÇÃO

Trabalho temporário ou intermitente? Diante do alto índice do desemprego no Brasil a reforma trabalhista aderiu, há pouco tempo, a inovações na forma de contratação que pretendem gerar mais empregos. A principal modificação ocorreu na contratação do trabalho temporário e na concepção do trabalho intermitente (LIMA, 2018).

O trabalho temporário é uma forma de contratação diferenciada em que o trabalhador é contratado como condição de temporário para exercer suas atividades por um período estimado, tendo seus direitos garantidos e dando-se a ele a oportunidade de adquirir mais experiência, obter treinamentos e garantir renda durante o período de contratação (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO TRABALHO TEMPORÁRIO - ASSERTEM, 2018).

Para as empresas, essa inovação na forma de contratação significa acelerada mobilização de mão de obra com o prazo de contratação flexível, de acordo com sua necessidade, tornando assim o processo mais eficaz, contratando o trabalhador para complementar uma demanda de trabalho ou para casos de cobertura de férias, afastamento, licenças, e outras necessidades que a empresa venha a possuir. O prazo de duração do contrato vai depender da demanda da empresa, porém pode ser de até 180 dias, com a possibilidade de encerrar antecipadamente se o trabalho acabar antes do período previsto. Caso ocorra demanda após o período previsto, poderá ser prolongado por mais 90 dias, totalizando assim 270 dias de prazo total (ASSERTEM, 2018).

Nesse tipo de contrato que é o de Trabalho intermitente, o empregado será contratado para trabalhar sem um horário fixo mensal, ou seja, não tem jornada de trabalho definida, pois será convocado de acordo com a demanda da empresa, e a sua remuneração será pelo valor das horas prestadas, e pagas somente ao final da prestação do serviço (QUINTANA, 2017).

O empregado, via contrato intermitente, tem os mesmos direitos de um empregado comum, sendo diferenciado apenas quanto à jornada de trabalho. O trabalhador intermitente é convocado na medida das necessidades do empregador. Os contratos são por prazos indeterminados e não há uma jornada mínima ou máxima, o empregador vai convocando o trabalhador por períodos definidos por dia, horas ou meses (MONTEIRO, 2018).

Com relação às vantagens e benefícios do trabalho temporário e intermitente, os direitos trabalhistas são garantidos para ambas as categorias, contribuindo com a possibilidade de escolha por uma das modalidades de trabalho aqui estudadas. Portanto, necessário se faz um

estudo sobre o assunto com o intuito de esclarecer os dois tipos de contratação, facilitando a sua compreensão bem como suas diferenciações.

Diante do exposto, partiu-se da seguinte indagação: Qual o melhor e mais vantajoso tipo de contrato trabalhista: o Intermitente ou o Temporário?

Para tanto, o presente estudo possui como objetivo geral apresentar a opinião dos trabalhadores do comércio da cidade de Juazeiro do Norte, no tocante ao contrato temporário e intermitente com relação à melhor e mais vantajosa escolha contratual. Para atingir à finalidade primordial desse estudo, tem-se como objetivos específicos: apresentar a diferenciação sobre trabalho temporário e trabalho intermitente e seus conceitos; analisar a legislação vigente; demonstrar, através de estudos e pesquisas, o nível de conhecimento dos trabalhadores do comércio da cidade de Juazeiro do Norte acerca dessa nova modalidade de contratação, que é o trabalho intermitente.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 CONTRATO DE TRABALHO**

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, lei nº. 5452/1943, em seu artigo 442, o Contrato de Trabalho é conceituado como: “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943).

Nota-se que ao tratar de contrato de trabalho, este é feito como individual visto que é a relação existente entre empregado e empregador.

De acordo com Barros (2019), o contrato de trabalho pode ser visto como um negócio jurídico, respaldado pelo Código Civil Brasileiro, representando uma relação recíproca entre empregado e empregador, pois se o empregado realiza um serviço, o empregador, em contrapartida, deverá remunerá-lo, gerando assim deveres e obrigações para ambas as partes. Ainda em conformidade com Barros (2019), a lei não permite a existência de trabalho gratuito, uma vez que isto descaracteriza por total a relação trabalhista, o tão almejado e desejado contrato de trabalho.

O contrato de Trabalho pode ser tácito ou expresso, verbal ou escrito, podendo ser por tempo determinado ou indeterminado (BRASIL, 1943). Nota-se que o artigo 443 da CLT, já previa o contrato de trabalho na modalidade intermitente (BRASIL, 1943).

Por contrato com prazo determinado, entende-se que é aquele em que a sua vigência depende do tempo acordado ou prefixado entre as partes para a execução dos serviços contratados. Já o contrato por prazo indeterminado, é aquele que não possui prazo para sua expiração, ou seja, para o seu término (BRASIL, 1943).

Como em toda relação de trabalho existem riscos, para tanto a partir do momento que o empregado desenvolve seus serviços, segundo as orientações do empregador, se torna imune a todo e qualquer risco. Logo, o empregador é a parte da relação que assume todos os riscos do contrato de trabalho (BARROS, 2019).

## 2.2 CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

O trabalho temporário passou por mudanças na reforma trabalhista, mesmo já existindo no ordenado jurídico brasileiro por intermédio da lei nº 6.019/74. No trabalho temporário a forma de contratação é indireta. O trabalho temporário é aquele em que o trabalhador presta serviço, obrigatoriamente, por meio de uma empresa interposta, especializada em contratar funcionários e terceirizar serviços para outra empresa que está precisando de aumento de trabalhador no momento solicitado. Após a reforma trabalhista, a diferença maior do trabalhador temporário foi a possibilidade de aumentar o tempo no contrato de trabalho de 90 para 180 dias, e ainda poder ser prorrogado por mais 90 dias, totalizando 270 dias (SOUTO, 2018).

Assim sendo, o trabalho temporário diferencia-se do contrato de experiência que é um contrato que possui o limite de 90 dias. Vale ressaltar que o trabalho de experiência só pode ser recomendado entre o trabalhador e a empresa apenas uma vez. No entanto, o trabalhador temporário pode ser contratando várias vezes pela mesma empresa e prestar serviços quando houver necessidade. O trabalhador temporário tem os mesmos direitos que um trabalhador efetivo; para ser válido, o contratado deverá ter a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, 13º salário, direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias, aviso prévio, e, em casos de rescisão, todos os direitos que são garantidos a um trabalhador comum (VALIENTE, 2017).

De acordo com o Guia Trabalhista (2018), o trabalho temporário é todo serviço prestado por um período determinado a uma empresa, face à necessidade e/ou demanda da organização. Em conformidade com a Lei nº 13.429/2017, o contrato temporário deve ser celebrado pelo prazo de 180 dias, de forma consecutiva ou não. Em caso de prorrogação, esta não deve ultrapassar 90 dias.

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 443, parágrafo 2º. Incisos a, b, e c, o contrato temporário só pode existir:

At. 443 (...)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência.

(...) (BRASIL, 1943).

Vê-se que existem especificidades para que o contrato temporário seja contemplado, logo é imprescindível que a sociedade tenha conhecimento dessas particularidades, evitando assim a falta total ou parcial de conhecimento das leis que regem os trabalhadores e, conseqüentemente, os empregadores.

### 2.3 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO TEMPORÁRIO

O trabalho temporário é regido pela Lei nº 6.019/1974 e pelo Decreto de nº 73.841, de 13 de março de 1974, e tem garantido por lei direitos comuns aos contratados por tempo indeterminado (ALBERTO NETO; FERNANDES, 2006).

Como características dessa modalidade de contrato, o trabalhador tem assegurado o direito a receber, além do salário contratado, todas as verbas referentes ao seu contrato, quando da rescisão de trabalho (término do contrato), e indenização contratual. Caso o término do contrato seja feito antes da data prevista, o trabalhador tem direito a receber todas as verbas já mencionadas, bem como a multa rescisória de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), e indenização referente a 1/12 do salário recebido (ALBERTO NETO, FERNANDES, 2006).

### 2.4 DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Com relação aos direitos que o trabalhador temporário possui, de acordo com Fernandes e Alberto Neto (2006), pode-se elencá-los da seguinte forma:

- Os mesmos direitos que todo trabalhador por tempo indeterminado possuem;
- Salário;
- Adicional noturno, caso o trabalho seja prestado no horário compreendido como noturno;

- Hora extra, se a jornada de trabalho exceder as oito horas diárias;
- Proteção da previdência social;
- Férias proporcionais;
- Repouso semanal remunerado;
- 13º salário;
- Seguro contra acidentes;
- Depósitos de FGTS.

Além desses direitos, o trabalhador temporário também faz jus à anotação do contrato em sua CTPS, dos depósitos vinculados ao seu contrato junto ao FGTS e de todos os direitos remuneratórios previstos em normas coletivas dos empregados da empresa tomadora, ainda que haja sindicato de categoria profissional que abranja os trabalhadores temporários. (FERNANDES; ALBERTO NETO, 2006).

## 2.5 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente é uma das grandes inovações da reforma trabalhista e não era previsto no ordenamento jurídico brasileiro, sendo uma inovação trazida pela lei nº 13.467/17. No trabalho intermitente, a contratação é direta; o contrato é celebrado diretamente entre empresa e empregado. O trabalhador intermitente é prestador de serviço para um empregador por hora, dias ou meses, tem sua CTPS assinada, férias, 13º salário, e todos os seus direitos protegidos. No entanto, será chamado pelo empregador quando houver um aumento de demanda quando houver alguma necessidade maior, especialmente em épocas de final de ano em que a demanda sempre é maior (SOUTO, 2018).

A CLT, normatiza em seu artigo 443, parágrafo 3º que:

Art. 443 (...)

§ 3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

O contrato intermitente possui características próprias para ser válido e respeitado, tais como: carteira assinada e previsão expressa dos valores a serem recebidos. O trabalhador recebe por hora efetivamente trabalhada e, sendo convocado pela empresa, pode recusar-se a prestar o trabalho; não há obrigatoriamente a ir trabalhar, por essa razão pode até mesmo ter mais de um

local de emprego e sua carteira assinada por mais de um empregador de forma intermitente, podendo escolher qual é o contrato de trabalho que lhe seja mais vantajoso (SALIBA, 2018).

Para as empresas, significa acelerada mobilização de mão de obra com o prazo de contratação flexível de acordo com sua necessidade, tornando assim o processo mais eficaz, contratando o trabalhador para complementar uma demanda de trabalho, ou para casos de cobertura de férias, afastamento, licenças, e outras necessidades que a empresa possuir. O prazo de duração do contrato dependerá da demanda da empresa, podendo encerrar-se antecipadamente se o trabalho acabar antes do período previsto (ASSERTEM, 2018).

Nesse tipo de contrato que é o de Trabalho intermitente, o empregado será contratado para trabalhar sem um horário fixo mensal, bem como não irá saber quanto que vai receber no final do mês, não tem jornada de trabalho definida; ele só será convocado de acordo com a demanda, e a sua renumeração será pelo valor das horas prestadas (QUINTANA, 2017).

Fundamentalmente, o empregado via contrato intermitente tem os mesmos direitos de um empregado comum, o que varia é a jornada de trabalho. O trabalhador intermitente é convocado à medida das necessidades do empregador. Os contratos são por prazos indeterminados e não há uma jornada mínima ou máxima, o empregador vai convocando o trabalhador por períodos definidos por dia, horas ou meses (MONTEIRO, 2018).

## 2.6 CARACTERÍSTICAS E DIREITOS DO CONTRATO INTERMITENTE

De acordo com Dino Divulgados e Notícias (EXAME, 2018), a principal e mais importante característica do Trabalho intermitente é a não exigência de continuidade do trabalho, uma vez que o mesmo é desenvolvido de forma alternada, de acordo com a necessidade do empregador, através de convocação prévia. O trabalhador pode trabalhar em outras organizações desde que organize as datas para atender às empresas para as quais está prestando serviços.

Ainda em conformidade com a Dino Divulgados e Notícias, com relação à documentação, o contrato deverá ter as especificações do trabalho, tais como: especificações de como será prestado o serviço; o salário-hora (nunca menor que o salário mínimo vigente). Tem ainda o trabalhador do contrato intermitente direito a receber férias, 13º salário proporcional, remuneração acertada, férias de um mês quando se completar um ano de trabalho prestado (EXAME, 2018).

## 2.7 DIFERENÇAS ENTRE CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO E TRABALHO INTERMITENTE

A Reforma trabalhista, que passou a vigorar em novembro de 2017, gerou inúmeras indagações na cabeça dos empregados e empregadores uma vez que toda e qualquer mudança gera desconforto, medos, inseguranças e polêmicas (BLOG SAGE, 2019). Foi com esta reforma que começou a ser conhecido o termo: contrato de trabalho intermitente, pois na visão dos legisladores essa nova abertura para a contratação de serviços geraria mais empregos, enquanto que para os empregados ficou sendo vista como uma maneira de precarizar o trabalho (BLOG SAGE, 2019).

Necessário se faz apresentar de forma clara e objetiva as diferenças e semelhanças existentes entre essas duas modalidades de trabalho.

Com relação às semelhanças, é possível afirmar em primeiro lugar que ambas são modalidades regidas por lei. O trabalho temporário é regido pela Lei nº 6.019/74 e com alterações pela Lei nº 13.429/17, e o trabalho intermitente pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e com alterações pela Lei nº 13.467/17. No que diz respeito à recontração do empregado, ambas podem ocorrer após 90 dias, salvo mudanças que possam vir a surgir (ESTADO DE MINAS, 2018). Para tanto, o quadro 01, abaixo apresentado, demonstra de forma simples e objetiva as semelhanças existentes entre ambas modalidades.

**Quadro 01** – Semelhanças entre Trabalho Temporário e Trabalho Intermitente

<b>TRABALHO TEMPORÁRIO</b>	<b>TRABALHO INTERMITENTE</b>
– <b>Limitação de prazo:</b> Prazo determinado de até 180 dias prorrogáveis por mais 90 dias, totalizando 270 dias.	– <b>Limitação de prazo:</b> Contrato por prazo indeterminado.
– <b>Contratação indireta:</b> Não é possível, o contrato deve ser por intermédio de empresa de trabalho temporário.	– <b>Contratação direta:</b> Contrato diretamente entre empresa e empregado.
– <b>Flexibilização de horários:</b> Não há.	– <b>Flexibilização de horários:</b> O empregado deverá ser acionado com pelo menos três dias de antecedência pela empresa.
– <b>Pagamento:</b> Mensal.	– <b>Pagamento:</b> Variável de acordo com a quantidade de trabalho a ser realizado, semanal, quinzenal ou mensal.
– <b>Penalidade por falta:</b> Desconto do dia não trabalhado.	– <b>Penalidade por falta:</b> Pagamento de multa de 50% sobre o valor total que receberia ao final da prestação do serviço.

– <b>Salário:</b> Apenas o pagamento mensal líquido.	– <b>Salário:</b> Pagamento e do valor do serviço já computado décimo terceiro, férias, depósito do FGTS e demais verbas trabalhistas.
– <b>Seguro-desemprego:</b> Terá direito se preenchido o tempo mínimo necessário.	– <b>Seguro-desemprego:</b> Não terá direito ao recebimento do benefício.
– <b>Recolhimento de INSS:</b> Feito pela empregadora.	– <b>Recolhimento de INSS:</b> Feito pela empresa proporcionalmente ao trabalho. Caso, ao final do mês o funcionário tiver recebido valor inferior a um salário mínimo vigente, terá que recolher 8% sobre a diferença, pois caso contrário o referido mês não entrará na computação para a aposentadoria.

**Fonte:** Adaptado do Estado de Minas Emprego (2018)

Ao se fazer uma análise acerca das semelhanças e diferenças apresentadas, é notório que praticamente semelhanças não existem, salvo serem regidas por leis e por possuírem quantidade de dias para a sua renovação. No entanto, com relação às diferenças estas são muitas, o que pode dificultar uma compreensão mais nítida para o empregado, em especial quanto a sua melhor escolha, caso está lhe seja permitida.

### 3 METODOLOGIA

O presente estudo trata-se de uma pesquisa feita em fontes bibliográficas, com objetivo descritivo, abordagem quali-quantitativa, desenvolvida com base em material já elaborado e publicado de diversos autores sobre o tema. Os resultados da pesquisa bibliográfica estão expostos e discutidos no referencial teórico da pesquisa (GIL, 2008).

Para Gil (2010), este tipo de pesquisa tem como função observar, registrar e analisar os dados coletados, descrevendo as características do objeto principal do estudo. Com relação ao caráter descritivo é possível afirmar que foi efetuada a descrição das características da população estudada, de forma a descobrir as variáveis de pensamentos dos objetos do estudo (GIL, 2008) visto que baseou-se nas falas dos entrevistados.

A presente pesquisa trata-se de um estudo quantitativo, de modo exploratório, por meio de uma pesquisa de opinião, para o melhor desenvolvimento deste trabalho que, conforme Gil (2010), tem como objetivo avaliar profundamente o objeto da pesquisa na qual se avaliou o nível de conhecimento das pessoas, em que foram exploradas opiniões para descrever a situação investigada e desenvolver hipóteses explicando as suas causas.

A pesquisa foi realizada no comércio da cidade de Juazeiro do Norte. A mencionada cidade possui uma população de 271.926 habitantes, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018).

A amostra desse estudo foi composta pelos trabalhadores do comércio da cidade de Juazeiro do Norte que se dispuseram a responder as questões apresentadas.

O critério de inclusão foram os comerciários dispostos a responder o questionário referente à pesquisa, e com relação a exclusão, estes foram os que se recusaram a responder, por motivos de desconforto diante do assunto ou falta de interesse.

Como ferramenta para a coleta de dados utilizou-se para o estudo aqui apresentado um questionário com perguntas mistas, por proporcionar maior abertura nas questões solicitadas. Segundo Gil (2008), com o questionário é possível obter-se informações acerca do conhecimento das pessoas sobre um determinado assunto.

A análise dos dados coletados foi realizada tendo por base as percepções e significados que permitiram inferir e ampliar os conhecimentos já conhecidos sobre o tema (FERREIRA, 2003). Os dados obtidos estão dispostos em gráficos que trazem as porcentagens, assim como as análises desses dados.

Diante do exposto, a pesquisa seguiu as determinações descritas e contidas na resolução 510/2016, uma vez que pesquisas na área de ciências humanas sociais exigem a garantia da manutenção do respeito e dos direitos dos participantes da pesquisa. Isso se justifica devido ao risco em que esse estudo pode levar aos participantes da pesquisa a passarem por algum tipo de constrangimento, desconforto ou qualquer tipo de sintoma que afete sua integridade física e psicológica (BRASIL, 2016).

Ainda de acordo com a resolução 510/16, o autor da pesquisa deverá deixar suficientemente claro todo o conteúdo da pesquisa à medida da compreensão do participante, respeitando sempre sua particularidade, privacidade, a natureza e finalidade da pesquisa e demais aspectos relacionados a ela (BRASIL, 2016).

Por ser uma pesquisa de opinião, observou-se também o preceituado na Resolução supracitada em seu artigo 1º, parágrafo único, inciso I:

Art. 1º. (...)

Parágrafo único. Não serão registradas nem avaliadas pelo sistema CEP/CONEP: I– pesquisa de opinião pública com participantes não identificados; (...)(BRASIL, 2016).

Os benefícios que o presente estudo apresenta, em primeiro lugar para os sujeitos da pesquisa, é o esclarecimento sobre o tema estudado, podendo contribuir com a aquisição de informações que servirão de base para as formas contratuais existente com o advento da nova

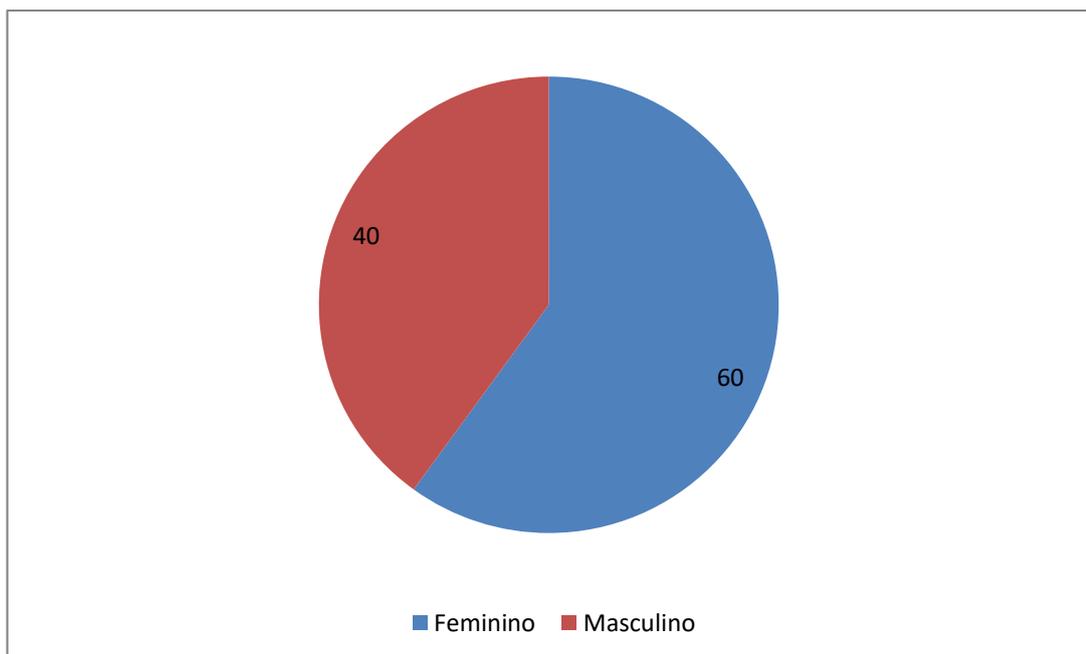
legislação trabalhista, e para a academia servirá como base para desenvolvimento de outras pesquisas que envolvam a presente temática.

#### 4 ANÁLISES E DISCUSSÕES DOS DADOS COLETADOS

O estudo fora feito com 70 participantes, trabalhadores do comércio da Cidade de Juazeiro do Norte-Ce. Os dados referentes às perguntas do questionário, após feita a coleta, foram analisados visando nortear as proposições finais do trabalho desenvolvido para que assim se torne possível o conhecimento dos comerciários acerca das vantagens e desvantagens das modalidades de trabalho, bem como a melhor escolha para os mesmos.

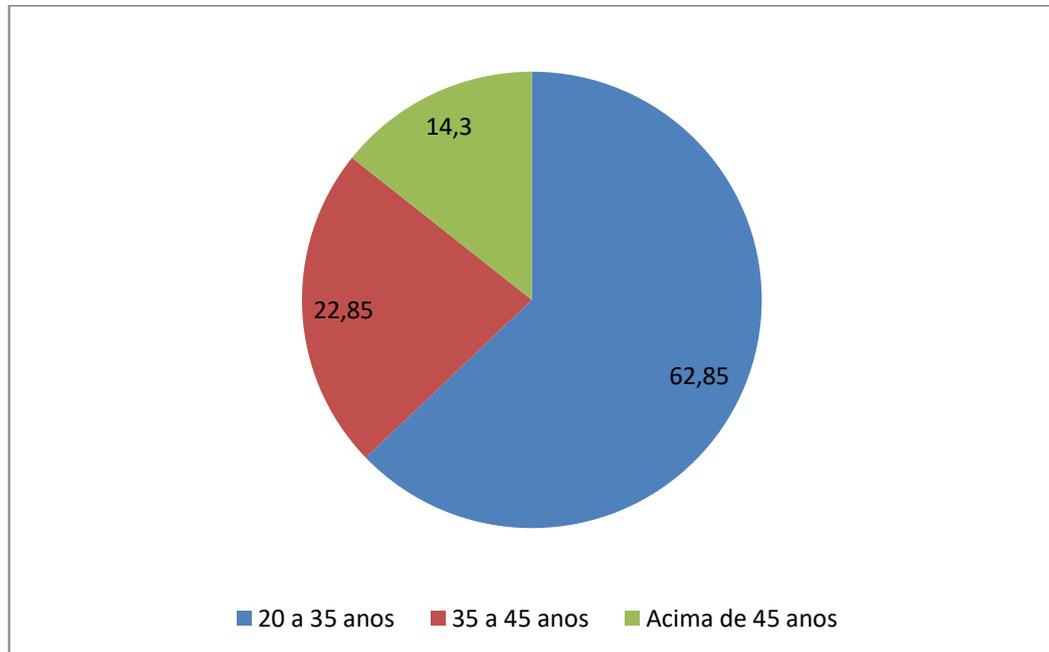
Foram feitas nove perguntas aos entrevistados, e a seguir passar-se-á a análise de cada uma das indagações, com relação ao sexo das pessoas entrevistadas, nota-se que o percentual de pessoas do sexo feminino foi maior que do masculino, ou seja, 60% pertencem ao sexo feminino visto que foram 42 entrevistados, e 28 pessoas, do sexo masculino o que representa 40%, conforme o gráfico 01 a seguir.

**Gráfico 01** – Sexo dos entrevistados



Fonte: Primária (2019)

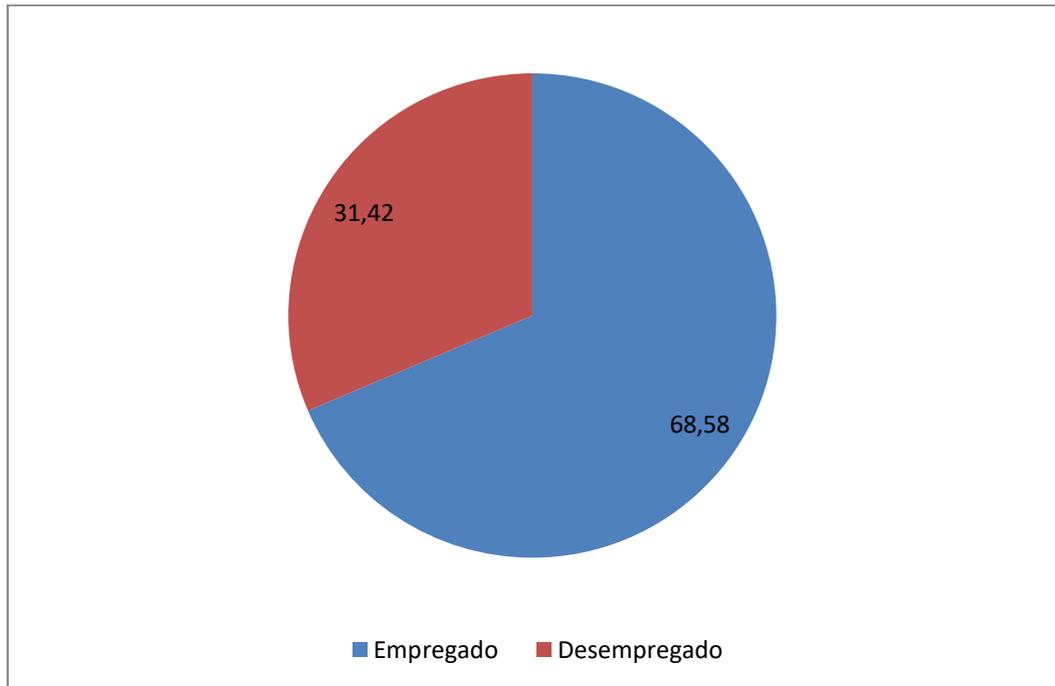
A faixa etária dos participantes da pesquisa varia entre 20 anos e acima de 45 anos, sendo assim 62,85% na faixa etária de 20 a 35 anos; 22,85% entre 35 a 45 anos e 14,28% acima de 45 anos, conforme apresentado no gráfico 02.

**Gráfico 2** – Faixa etária dos participantes

**Fonte:** Primária (2019)

Ao serem indagados acerca de estarem trabalhando ou não, quando da ocasião da coleta de dados, constatou-se o percentual de que 68,58% dos entrevistados está trabalhando com carteira assinada e 31,42% desempregada. No entanto, mesmo estando desempregados, continuam na ativa como autônomos e até mesmo como camelôs. Esse percentual está apresentado no gráfico 03 abaixo apresentado.

**Gráfico 03** – Situação do entrevistado: empregado ou desempregado

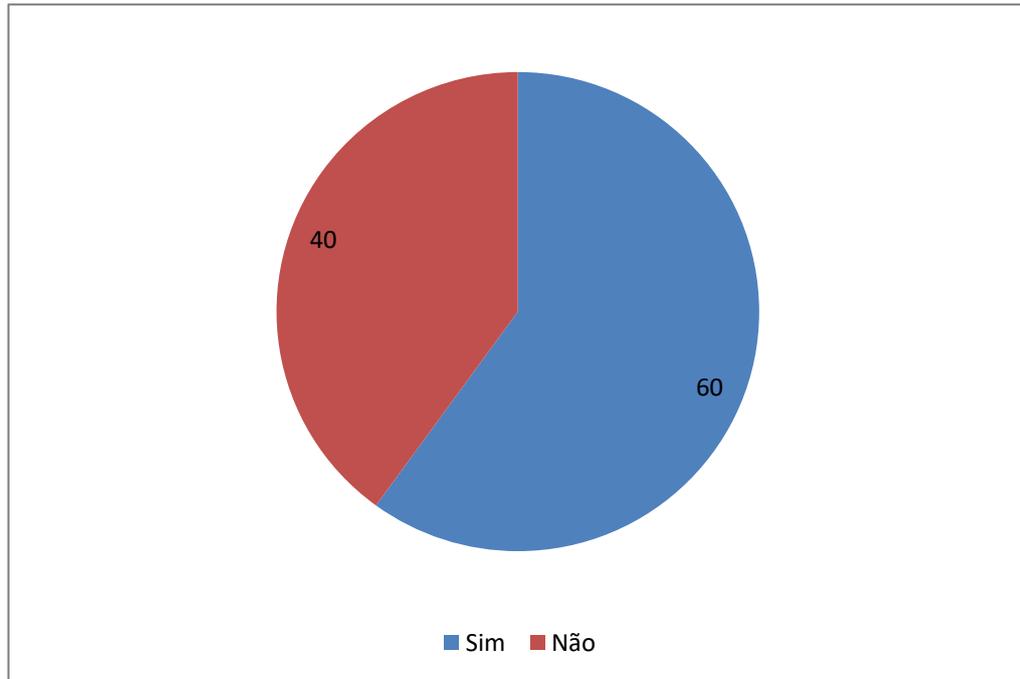


**Fonte:** Primária (2019)

Com o alto índice de desempregos no Brasil, a taxa caiu para 12% no segundo trimestre de 2019, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2019). Neste período, houve um aumento no número de profissionais com sua carteira de trabalho, mas o número de trabalhadores informais também cresceu, enquanto sublocados ou por conta própria bateu recordes.

O número de trabalhadores sem carteira assinada atingiu 11,5 milhões, 3,4% (376 mil pessoas) a mais com relação a janeiro, fevereiro e março em 2019, e 5,2 % (565 mil pessoas) comparando com o segundo trimestre de 2018. No setor privado, foram 33,2 milhões de pessoas com carteira assinada, subindo 0,9 % (294 mil pessoas) em comparação ao trimestre anterior, e 1,4% (450 mil pessoas) se comparado ao período do ano passado segundo informações (IBGE, 2019).

Ao serem indagados acerca do nível de conhecimento dos direitos trabalhistas inerentes aos empregados, 60% dos entrevistados afirmaram possuir conhecimentos de seus direitos trabalhistas, no entanto, com relação aos quem não têm nenhum tipo de conhecimento, ou seja, 40%, é um dado preocupante, pois em virtude das mudanças que veem ocorrendo, não ter conhecimentos dos direitos trabalhistas é preocupante. Dados apresentados no gráfico 04 .

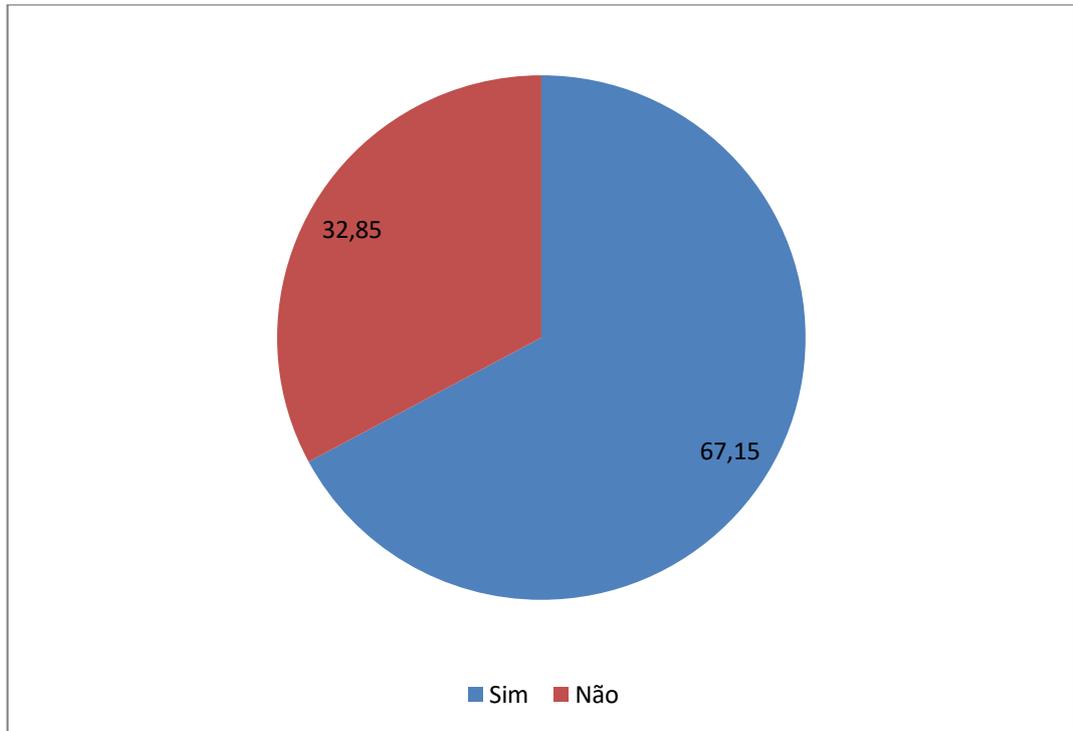
**Gráfico 4** – Conhecimento sobre os direitos trabalhista

Fonte: Primária (2019)

Nos dias atuais, muitos trabalhadores desconhecem seus direitos trabalhistas e essa falta de conhecimento faz com que as empresas “burlem” suas obrigações. Muitos trabalhadores não sabem os benefícios garantidos pela CLT, e que com as mudanças que estão por vir muita coisa ainda pode mudar com a reforma trabalhista. Por esse motivo as pessoas necessitam pelo menos conhecer seus principais direitos trabalhistas (BRASIL ECONÔMICO, 2017).

Os direitos trabalhistas precisam ser respeitados pelas empresas para evitar processos trabalhistas e problemas com a justiça. É necessário também que as empresas fiquem atentas às mudanças da lei e suas particularidades (XERPA, 2019).

No gráfico anterior (04), perguntou-se sobre o conhecimento dos direitos trabalhistas, já no gráfico 5, a seguir apresentado, buscou-se o conhecimento dos entrevistados com relação às leis trabalhistas, vigentes no país. O percentual obtido foi o mesmo do gráfico anterior, ou seja, 32,85% não têm conhecimento algum sobre as leis trabalhistas existentes no país, e 67,15% têm sim um conhecimento básico necessário. Com as inovações na nova reforma trabalhista, foram alterados alguns tópicos trazendo modificações importantes que têm como objetivo principal dar uma maior abertura no relacionamento entre empregado e empregador. A negociação entre eles, inclusive, ficou acima da CLT, conforme preceituado no artigo 611-A (XERPA, 2019).

**Gráfico 05** – Conhecimento sobre a legislação trabalhista vigente do país

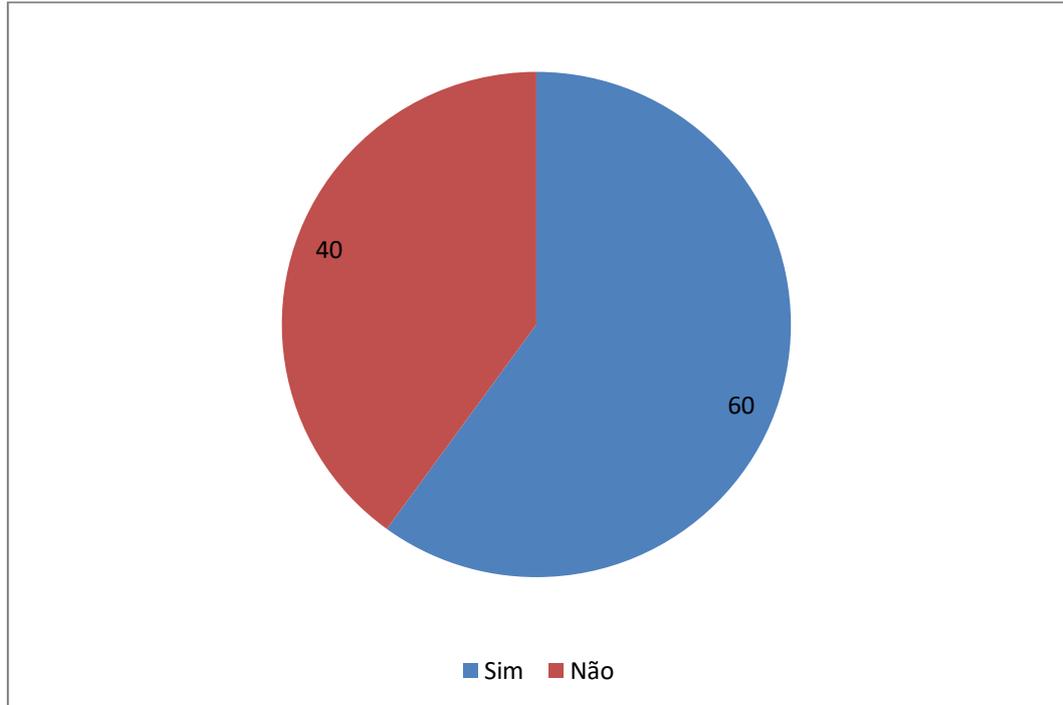
**Fonte:** Primária (2019)

É essencial que as pessoas tenham conhecimento sobre a legislação trabalhista vigente, pois com isso é possível prevenir e evitar futuros processos trabalhistas, principalmente em relação às mudanças que agora abriram margem para negociação entre empregado e empregador, tais como: jornada de trabalho, férias, trabalho intermitente, contribuição sindical, trabalho temporário, entre outros (XERPA, 2019).

Com relação ao nível de conhecimentos dos entrevistados sobre o Contrato de trabalho Temporário, o gráfico 6 apresenta que 60% afirma que saber o que seja esse tipo de contrato, mas 40% não possui conhecimento algum. Não se sabe os motivos desse desconhecimento, mas é algo muito preocupante.

Diante do exposto, foi analisado na pesquisa que mais de 50% das pessoas têm conhecimento sobre o que seja trabalho temporário, isso é um dado razoável, pois todo trabalhador deveria conhecer não o mínimo, mas tudo sobre seus direitos e sobre as mudanças que veem ocorrendo no mundo do trabalho.

**Gráfico 6** – Grau de conhecimento sobre o Contrato Temporário

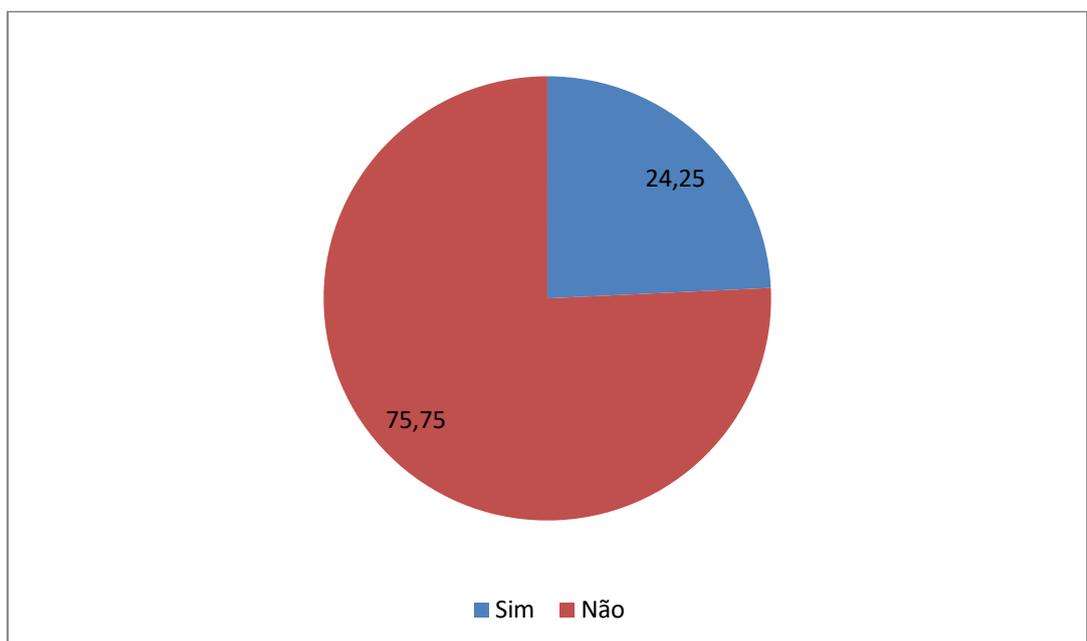


Fonte: Primária (2019)

Com relação ao Contrato de trabalho Intermitente, 75,75% afirmou não saber o seja esse tipo de contrato. Somente 24,25% já ouviu falar, mas o conhecimento que possuem é ainda muito pouco, conforme apresentado no gráfico 7.

Comparando-se com o gráfico anterior (06), a pesquisa mostra no gráfico atual (07), a seguir apresentado, que poucas pessoas têm conhecimento sobre o que seja trabalho intermitente, 1/3 das pessoas entrevistadas não sabe ou não tem conhecimento sobre o mesmo.

**Gráfico 7** – Grau de conhecimento sobre o Contrato Intermitente



Fonte: Primária (2019)

Com base no tema em estudo, procurou-se saber se os entrevistados sabem a diferenciação entre as duas modalidades de contrato de trabalho. Como resultado, obteve-se que 52,85% não sabe essa diferenciação e apenas 47,15% sabe qual a diferença entre ambos, conforme apresentado no gráfico 8.

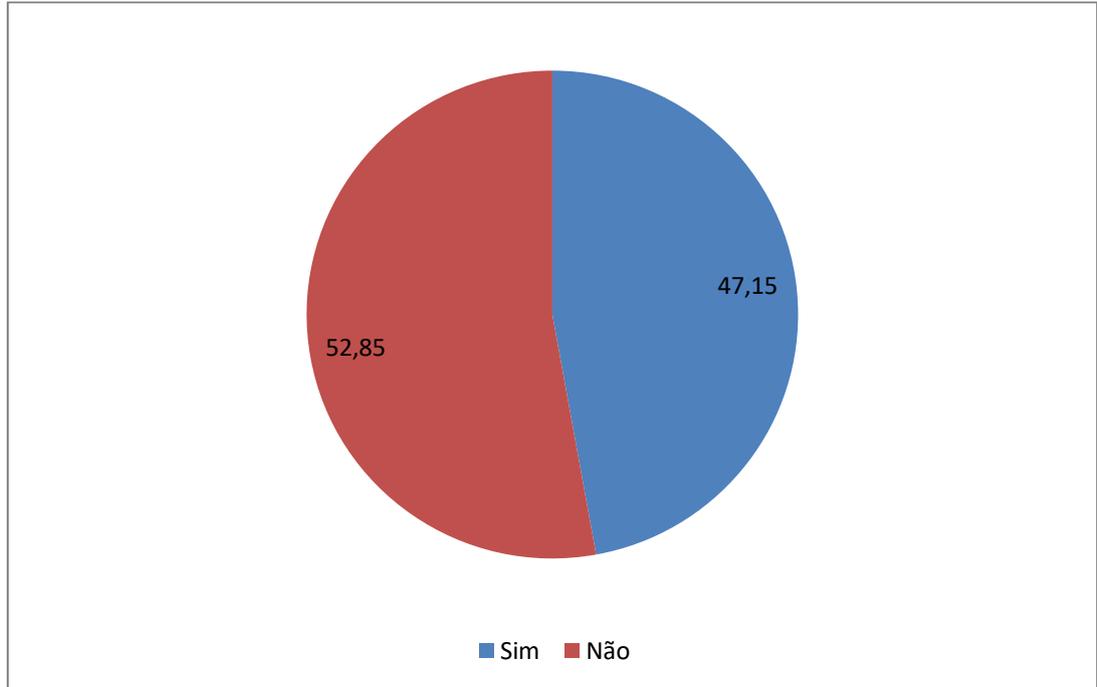
A diferenciação em relação aos dois tipos de trabalho é que: no trabalho temporário há data de início e fim pré-estabelecidas logo no ato da assinatura do documento/contrato, bem como um limite de duração dos serviços prestados que é de 180 dias.

Em caso de prorrogação, passa-se para 270 dias, não podendo ser ultrapassado esse limite de tempo. Já o trabalho intermitente é um novo contrato criado recentemente, e sua principal característica é a não continuidade. Desta forma, o trabalhador pode ficar dias, semanas ou até meses sem prestar serviços para o empregador (AMARO, 2019).

Finalmente na pergunta de número nove, fez-se a pergunta norteadora do presente estudo para que fosse possível saber se os entrevistados, com base em seus conhecimentos, poderiam apontar qual o tipo de contrato mais vantajoso.

A seguir, apresentar-se o gráfico que apresenta o grau de conhecimento dos participantes da pesquisa com relação à diferenciação entre Contrato Temporário e Contrato Intermitente, onde se torna nítido é preciso que as pessoas busquem saber mais sobre as normas e regras trabalhistas.

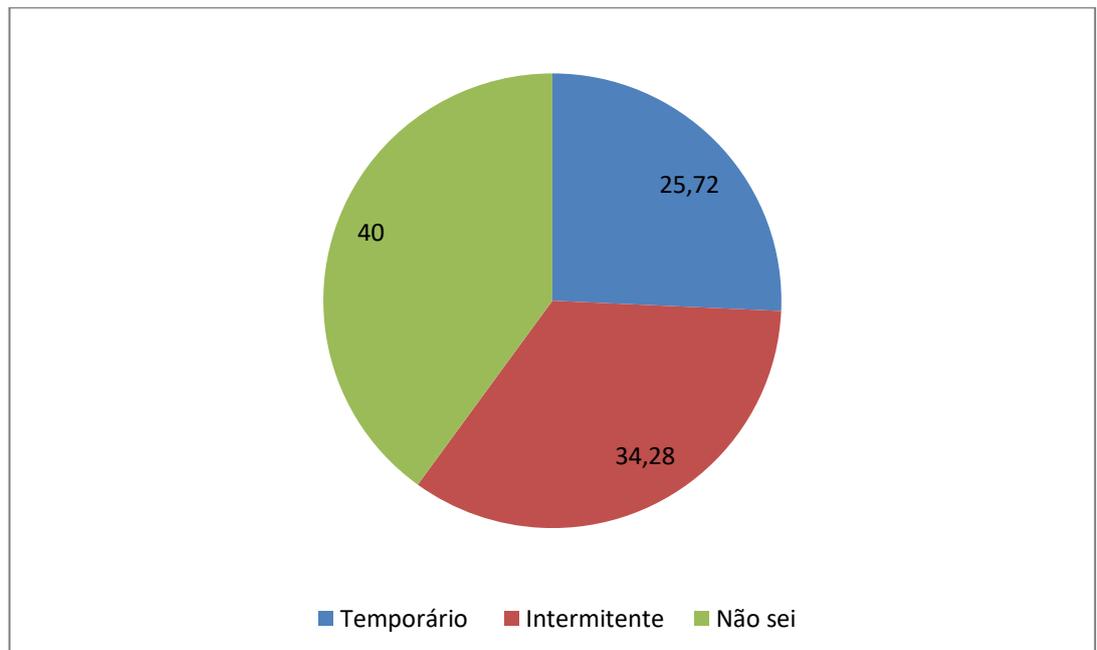
**Gráfico 8** – Conhecimento sobre a diferenciação entre contrato Temporário e Intermitente



Fonte: Primária (2019)

Como resposta teve-se com o melhor, com 25,72%, o trabalho temporário; com 34,28%, a escolha foi o trabalho intermitente e com 40% ficaram os indecisos, ou seja, não sabem qual a mais vantajosa entre as duas modalidades, conforme demonstrado no gráfico 09, a seguir apresentado.

**Gráfico 9** – Qual o mais vantajoso contrato de trabalho?



Fonte: Primária (2019)

Com relação à pergunta sobre qual a mais vantajosa escolha de um contrato trabalho entre o temporário e intermitente feita na pergunta de número 09, 25,72% dos pesquisados

respondeu que a melhor opção é o contrato de trabalho temporário; no tocante ao contrato de trabalho intermitente, 34,28% dos entrevistados o apontou como sendo a melhor escolha. Um percentual muito grande, de 40%, não soube optar, uma coincidência com o resultado apresentado no gráfico anterior (08), quando os indecisos, indicando não saberem qual a melhor opção. Talvez essa escolha deva ser por falta de conhecimentos sobre o assunto ou mesmo não querer manifestar-se.

Silva (2019) afirma que as inovações trabalhistas trouxeram vantagens para o trabalhador visto que este pode estar prestando serviços em determinados períodos do ano, com a possibilidade de trabalhar para várias empresas. Então, pode-se pontuar que os trabalhadores ao não apontarem uma opção de contrato como o mais vantajoso, desconhecem as vantagens e ou semelhanças entre as modalidades aqui estudadas.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Durante este estudo, a pesquisadora procurou saber o nível de conhecimento dos comerciários da cidade de Juazeiro do Norte, sobre o que seja contrato de trabalho temporário e intermitente, bem como a sua opinião quando da escolha entre ambas modalidades.

As hipóteses levantadas para a pesquisa foram as de que o trabalho temporário tem mais vantagens e benefícios do que o trabalho intermitente, pois o funcionário temporário deve receber 13º salário, férias e fundo de garantia, (FGTS) proporcionais ao tempo trabalho, porém, os dados da pesquisa mostrou o contrário, sendo o contrato intermitente com maiores índices de vantagens com relação ao contrato temporário.

O objetivo geral deste trabalho foi apresentar a opinião do trabalhador do comércio da cidade de Juazeiro do Norte no tocante ao contrato temporário e intermitente com relação à melhor e mais vantajosa escolha contratual. Para o alcance dos objetivos, foram realizadas entrevistas com os comerciários do centro da cidade, a fim de colher dados que medissem o grau de conhecimento dos trabalhadores do comércio do município supracitado.

Verificou-se com base na opinião dos entrevistados, que poucas pessoas têm conhecimento sobre as leis trabalhistas vigentes no país, o que é um dado preocupante, pois é de extrema importância o cidadão saber pelo menos o mínimo necessário sobre as leis trabalhistas. Outro ponto observado foi que a maioria dos trabalhadores não sabem diferenciar o contrato temporário do contrato intermitente.

O trabalho realizado atingiu os objetivos propostos pela autora, pois foi possível analisar a opinião e o nível de conhecimento dos comerciários, tendo em vista que o assunto abordado é atual e de muita importância para os comerciários e toda a sociedade.

Com base no aqui apresentado sugere-se este estudo possa servir como proposta futura de estudo e pesquisa aos acadêmicos e trabalhadores que tiveram acesso ao mesmo, e que desejam conhecer a fundo as leis trabalhistas.

### REFERÊNCIAS

ALBERTO NETO; FERNANDES, Andressa. **Características do trabalhador temporário e 40% FGTS**. Disponível em: < <http://www.contabilidadenatv.com.br/2016/06/caracteristicas-do-trabalhador/>>. Acesso em: 20 mar. 2019.

AMARO, Klezia. **Diferenças entre contrato intermitente, temporário e jornada parcial**. Disponível em: < <https://blog.tio.digital/contrato-intermitente-temporario-e-jornada-parcial/>>. Acesso em: 20 de out . 2019.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO TRABALHO TEMPORÁRIO- ASSERTEM. **Trabalho Temporário-Employer/Tudo Do Rh**. Disponível em: <<https://employer.com.br/trabalho-temporario/o-que-e-trabalho-temporario>>. Acesso em: 15 de jun. 2019.

BARROS, Marina Vilela Grilo de. **Contrato de Trabalho**. Disponível em : <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1760/Contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 28 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm)> Acesso em: 18 julho. 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: 03 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em : <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. **Resolução nº 510 de 07 de abril de 2016**. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/reso510.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2019.

BRASIL ECONÔMICO, **10 direitos trabalhistas assegurados pela Lei CLT no Brasil**. Disponível em: <<https://economia.ig.com.br/2017-03-16/10-direitos-trabalhistas.html>>. Acesso em: 20 out . 2019.

DINO PUBLICAÇÕES E NOTÍCIAS. **O que é contrato de trabalho intermitente e como funciona.** Disponível em Exame: <<https://exame.abril.com.br/negocios/dino/o-que-e-contrato-de-trabalho-intermitente-e-como-funciona/>>. Acesso, 23 de out . 2019.

DIREITOS TRABALHISTAS: **O que mudou com a nova reforma?** Disponível em: <<https://www.xerpa.com.br/blog/direitos-trabalhistas/>>. Acesso em: 06 mar. 2019.

ESTADO DE MINAS EMPREGO. **Trabalho Temporário ou intermitente: Qual Melhor Opção.** Disponível em: <[https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2018/12/04/interna\\_emprego,1010399/trabalho-temporario-ou-intermitente-qual-a-melhor-opcao.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2018/12/04/interna_emprego,1010399/trabalho-temporario-ou-intermitente-qual-a-melhor-opcao.shtml)>. Acesso em 17 Set. 2019.

FERREIRA, M. C.. O sujeito forja o ambiente, o ambiente “forja” o sujeito: mediação indivíduo-ambiente em ergonomia da atividade. In M. C. Ferreira & S. D. Rosso (Orgs.), **A regulação social do trabalho** (pp. 21-45). Brasília: Paralelo, 2003.

FOLHA DE SÃO PAULO, **Desemprego cai, mas renda média diminui e crescem trabalhadores informais:** IBGE. Disponível em : <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/07/taxa-de-desemprego-cai-e-fica-em-12-no-segundo-trimestre-de-2019.shtml>>. Acesso em: 20 de out . 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE. **População e Características Físicas de Juazeiro do Norte – Ceará.** Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 2 abr. 2019.

LIMA, Ana Paula Smidt. **O que é trabalho temporário.** Disponível em: <<https://employer.com.br/trabalho-temporario/o-que-e-trabalho-temporario>>. Acesso em: 20 fev. 2019.

MONTEIRO, Flávio. **Saiba como funciona o Contrato de Trabalho Intermitente-Globo play.** Disponível em: <<https://globoplay.globo.com/v/7192788/>>. Acesso em: 20 fev. 2019.

QUAIS AS DIFERENÇAS ENTRE TRABALHO INTERMITENTE, TEMPORÁRIO E JORNADA PARCIAL? Disponível em: <<https://blog.sage.com.br/diferencas-trabalho-intermitente-temporario-e-jornada-parcial/>>. Acesso em: 20 set. 2019.

QUINTANA, Thiago. **Trabalho Intermitente - Reforma Trabalhista.** Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=IX\\_poDKqfO0](https://www.youtube.com/watch?v=IX_poDKqfO0)>. Acesso em: 20 fev. 2019.

SALIBA, Pedro. **O que é trabalho intermitente?- Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=pu07A3P4Mwk>>. Acesso em: 25 fev. 2019.

SILVA, Edson Procópio da. **Trabalho Intermitente.** Disponível em: <[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_27865465\\_TRABALHO\\_INTERMITENTE.asp](http://www.editoramagister.com/doutrina_27865465_TRABALHO_INTERMITENTE.asp)>. Acesso em: 20 set. 2019.

SOUTO, Paulo Victor. **Trabalho Temporário e Intermitente Pós Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=71jp5zsaIHY>>. Acesso em 17 fev. 2019.

TRABALHO TEMPORÁRIO. Disponível em:  
<[http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/trab\\_temporario.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/trab_temporario.htm)>. Acesso em: 20 fev. 2019.

VALIENTE, Edlaine. **Contrato de trabalho temporário** - Kohl Advogados. Disponível em:  
<<https://www.youtube.com/watch?v=9a2WaPhyBlS>>. Acesso em: 29 fev.2019.