

Organizadoras

Amanda Barbosa

Andréia Chiquini Bugalho

Luiza de Oliveira Garcia Miessa dos Santos

ATUALIDADES E TENDÊNCIAS

do direito e processo
do trabalho

— *volume 2*

2019

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

O Contrato de Trabalho Intermitente e Seus Impactos nos Direitos dos Trabalhadores

Andréia Chiquini Bugalho¹

Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto²

1. INTRODUÇÃO

Dentre as inúmeras alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, está um novo tipo de contrato de trabalho: o contrato de trabalho intermitente, inexistente até então no ordenamento jurídico brasileiro.

Em que pese haver figuras semelhantes em outros ordenamentos jurídicos – a exemplo do *zero-hour contract* ou contrato zero-hora do direito inglês –, o modelo adotado no Brasil pela Reforma Trabalhista tem sido objeto de discussões e alvo de muitas críticas, sobretudo em razão

-
1. Mestranda em Direito Coletivo e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP), Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito Ribeirão Preto – USP (FDRP/USP); membro do grupo de pesquisa (CNPQ) “A Transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho” da FDRP/USP. Graduada em direito pela Universidade Paulista de Ribeirão Preto – UNIP. Advogada.
 2. Doutoranda e Mestra em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo – FDRP/USP. Pesquisadora colaboradora no Núcleo de Pesquisa e Extensão “O trabalho além do trabalho: dimensões da clandestinidade jurídico-laboral” desenvolvido na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Pesquisadora colaboradora do Núcleo de Direito Global e Desenvolvimento da DIREITO-SP (FGV). Advogada. Professora de Direito do Trabalho da Universidade Paulista.

da sua extrema flexibilidade e insegurança ao não garantir a ocorrência da prestação de serviço e, conseqüentemente, contraprestação.

Considerando esse contexto, objetiva-se compreender, neste capítulo, as características desse novo tipo de contrato e analisar quais os impactos dessa nova figura nos direitos dos trabalhadores, a exemplo da percepção de férias.

Para tanto, partindo de pesquisa bibliográfica, os estudos realizados para elaboração deste trabalho foram aqui organizados em três grandes partes: (i) as peculiaridades do contrato de trabalho intermitente, identificando se há e, em caso afirmativo, quais são as características que o distinguem de outras espécies de contrato de trabalho, especialmente o contrato de emprego; (ii) as figuras que lhe são semelhantes no direito estrangeiro; (iii) as críticas traçadas a esse novo modelo contratual.

Por fim, são apresentadas as conclusões a respeito deste novo instituto, especialmente no tocante aos seus impactos nos direitos trabalhistas.

2. PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente configura uma das novidades trazidas pela Reforma Trabalhista e encontra previsão legal nos artigos 443 (*caput* e § 3º) e 452-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O artigo 443, *caput*, da CLT dispõe que “*o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente*”. Este dispositivo – em que pese tratar majoritariamente da forma contratual e não da função do contrato de trabalho – evidencia a existência da nova figura ora estudada: o contrato de trabalho intermitente, que encontra definição no § 3º do mesmo artigo, segundo o qual,

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. (grifo nosso)

Primeiro ponto a se observar diz respeito ao público alvo desse novo modelo. Conforme transcrição do trecho legal acima, com exceção

dos aeronautas, todos os outros trabalhadores, a princípio, poderiam ser contratados para executar trabalho intermitente, o que faz da previsão legal um texto genérico. Como será melhor abordado adiante, se a figura do contrato de trabalho intermitente devesse ser utilizada, isso deveria ser legalmente restrito às atividades que, de fato, sejam intermitentes e não para qualquer outra atividade. Isto porque, para atividades não intermitentes, há o contrato de trabalho-emprego tradicional (ou, até mesmo, outras formas contratuais).

No segundo ponto, verifica-se que, assim como o empregado, o trabalhador intermitente também é subordinado, isto é, há subordinação na sua prestação de serviço. No entanto, o que parece não estar presente nesse modelo, segundo o § 3º do artigo 443 da CLT, é o elemento da habitualidade. Embora esta expressão não conste no texto, este elemento é central para identificar o trabalho intermitente, pois, neste caso, a prestação de serviço (conforme a Lei 13.467/2017) “*não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses [...]*”.

A justificativa para regulamentar tal intermitência, segundo o relator do projeto de lei que originou a reforma trabalhista, foi a de retirar da informalidade, trabalhadores que não se enquadram nos requisitos para caracterização do vínculo de emprego, o que geraria novos postos de trabalho³. A realidade, no entanto, se mostrou outra: a tentativa de regulamentar os “bicos” não gerou empregos⁴, e também, não diminuiu a informalidade (contrariamente, de acordo com dados do IBGE, a informalidade aumentou no primeiro semestre de 2018)⁵.

3. MARINHO, Rogério. *Relatório da comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei no 6.787, de 2016, do poder executivo, que “altera o decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”*. 2017. Disponível em < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016 >
4. Meses após a entrada em vigor da lei 13.467/2017, as estatísticas demonstraram que a reforma trabalhista não foi capaz de criar novos postos de trabalho, conforme dados do IBGE. Disponível em < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018.html> >.
5. “*O contingente de empregados no setor privado sem carteira assinada aumentou 2,9% no trimestre de março a maio de 2018 em relação ao trimestre anterior. Em números absolutos, o resultado representa mais 307 mil pessoas em postos de trabalho que não oferecem várias garantias de direitos trabalhistas. Em relação ao mesmo trimestre do ano anterior, o aumento foi de 5,7%, o que corresponde a 597 mil pessoas a mais na informalidade.*”. IBGE. *Desocupação*

Ocorre, no entanto, que a lei não trouxe limitações (com exceção dos aeronautas) à contratação de trabalho intermitente e, *“havendo campo aberto para a pactuação livre entre empregado e empregador, é preocupante a possibilidade de que se substitua, ainda que parcialmente”*⁶ trabalhadores contratados via contrato padrão de trabalho por trabalhadores contratados de modo intermitente. Assim, a preocupação situa-se não exatamente na formalização dos bicos (o que, em tese, poderia trazer trabalhadores até então, juslaboralmente marginalizados para o âmbito do Direito do Trabalho), mas na tendente e provável precarização dos empregos formais.

Após esse esforço conceitual feito pelo no § 3º do artigo 443 da CLT, a Reforma Trabalhista disciplinou, com mais detalhes, nos seguintes moldes, esse novo modelo contratual no artigo 452-A⁷:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1 O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2 Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3 A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4 Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5 O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

fica estável, mas informalidade aumenta em maio. 2018. Disponível em < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/pt/2012-agencia-de-noticias/noticias/21582-desocupacao-fica-estavel-mas-informalidade-aumenta-em-maio.html> >. Acesso em 1 ago. 2018.

6. PINHEIRO, Iuri Pereira. Contrato de trabalho intermitente. In: CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. *Manual da Reforma Trabalhista*. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 136.
7. Vale salientar que, com a entrada em vigor da Medida Provisória (MP) nº 808/2017, houve alterações na regulamentação do contrato de trabalho intermitentes. Contudo, como a referida MP caducou, analisa-se, neste capítulo, o texto original da Lei 13.467/2017.

§ 6 Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7 O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8 O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9 A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Conforme se extrai no artigo transcrito acima, deve ser celebrado por escrito, com a indicação do valor da hora de trabalho (que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não).

A dinâmica da prestação do serviço será baseada nas necessidades do empregador, isto é, quando houver demanda, o empregador convocará, com pelo menos três dias de antecedência, o trabalhador por qualquer meio de comunicação, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada. Assim, a contrário senso, caso o empregador não necessite da prestação de serviço, o trabalhador não será chamado a trabalhar e, portanto, não será remunerado. Dessa forma, o artigo 452-A introduzido pela reforma trabalhista permite que os riscos do negócio sejam transferidos para o trabalhador (pois, nesta lógica, se não há demanda, não há remuneração), ferindo o princípio da alteridade.

Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. Embora o texto legal advirta em seu § 3º que *“a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente”* e, portanto, não deveria ser vista com maus olhos pelo empregador, haverá inevitável comparação entre os trabalhadores que sempre aceitam a convocação e aqueles que a recusam mais vezes (o que pode ensejar, inclusive, dispensas).

Enquanto não for convocado, “*o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes*”. Nesse sentido, o trabalhador somente será remunerado exatamente pelo período em que está sendo prestado o serviço, não havendo compensação pelo tempo em que aguarda ser chamado, como se dá nos regimes de prontidão e sobreaviso.

Tendo prestado o serviço, mediante recibo de pagamento com a discriminação das verbas (§7º), ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; e os adicionais devidos (§6º). O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações (§8º).

Vale ressaltar, contudo, a complexidade que será o pagamento, bem como a conferência por parte do trabalhador, já que haverá que se pagar, proporcionalmente, as horas de trabalho, as férias e décimo terceiro salário.

Ademais, especialmente quanto às férias (raciocínio que também pode ser estendido ao décimo terceiro), há incompatibilidade do §6º do artigo 452-A, com seu próprio §9º (segundo o qual, “*a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador*”), com o inalterado artigo 129 da CLT (segundo o qual, “*todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração*”) e com o artigo 7º, XVII da Constituição Federal de 1988 (segundo o qual, é direito dos trabalhadores o “*gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal*”), já que, conforme se infere, a partir de interpretação sistemática do ordenamento jurídico, a remuneração das férias deve se dar para seu gozo e junto a elas. Este foi o entendimento aprovado no enunciado nº4⁸, sobre trabalho intermitente, no âmbito

8. EMENTA: FÉRIAS. TRABALHO INTERMITENTE. Diante da existência de antinomia jurídica entre o disposto no § 6º do art. 452-A da CLT e o disposto no § 9º do mesmo art. 452-A da CLT, deve-se interpretar o ordenamento jurídico de forma sistemática e utilizar o critério hierárquico para solução do conflito de normas. Assim, tendo em vista o art. 7º, XVII, da CF/88 que

da Comissão 6 da “Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho”, realizada para discutir a Reforma Trabalhista.

O artigo prevê, ainda, em seu §4º, uma multa caso seja aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho: *“a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo”*. Sobre a multa, Homero Batista Mateus da Silva apresenta, de forma clara, dois contrapontos:

há a criação de multa pecuniária para o empregado que faltar ao chamado, no valor de metade da diária a que teria direito se houvesse comparecido (§4º); por se tratar de contrato precário e com rendimentos baixos, a indenização de metade da diária a ser paga ao empregador parece também bastante ousada por parte do legislador e certamente haverá embaraços quando ele pretender cobrá-la; por exemplo, não está claro se ele pode reter da próxima diária o valor da multa pela ausência em dia anterior, porque, neste caso, ele estará retendo nada menos do que 50% da quantia paga ao empregado;

[...]

Se o empregado comparecer e não houver serviço no dia aprazado, ele terá direito a metade da diária, o que também se mostra injusto para quem, dentre opções de rendimento extremamente baixo, deixou outra oferta por acreditar que o chamado de determinada empresa era verdadeiro⁹.

Observa-se, nesse sentido, que a nova figura trazida pela Lei nº13.467/2017, além de ser alvo de críticas, sobretudo quanto à tendência precarização do trabalho e de suas condições, também é objeto de debates dado as incongruências, incompatibilidades com preceitos legais e constitucionais, falta de clareza e, conseqüentemente, surgimento de dúvidas quanto à sua aplicação.

dispõe sobre o direito às férias anuais remuneradas, ou seja, pagas no momento do gozo do período de descanso (conforme também disposto no art. 452-A, §9º, CLT), o pagamento de férias proporcionais após a prestação de serviços (art. 452-A, §6º, II, CLT), não encontra aplicabilidade, visto que o pagamento em conjunto de ambos valores corresponderia bis in idem ao empregador. Assim, no trabalho intermitente, as férias devem ser remuneradas quando da sua fruição.

9. SILVA. Homero Batista Mateus. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 75.

3. PARADIGMAS ESTRANGEIROS PARA O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A contratação de trabalhadores para prestar serviços “não contínuos”, para utilizar a mesma expressão do artigo 443 da CLT, não é invenção e nem exclusividade brasileiras. Trata-se de figura já existente, com suas próprias particularidades, em outros ordenamentos jurídicos. Não se pretende, neste tópico, exaurir a lista de países em que há essa modalidade de contratação, mas olhar para alguns paradigmas estrangeiros a fim de colher subsídios para repensar o modelo adotado no Brasil. Para tanto, serão observadas as disposições existentes sobre trabalho intermitente no direito português, italiano, alemão, francês, espanhol, britânico, norte-americano e neozelandês.

No direito português, a figura do trabalho intermitente é relativamente recente, tendo sido inserida pelo Código do Trabalho (CT), em 2009. Em seu artigo 157, o CT português dispõe que o trabalho intermitente somente será admitido “*em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável*”, caso em que “*as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade*”, sendo que “*o contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário*”. Além da restrição a empresas de atividade intermitentes, o contrato deve ser celebrado por escrito com a “*indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo*” (artigo 158), sendo que a prestação de trabalho não pode ser “*inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos*” (artigo 159). Diferentemente do modelo brasileiro, o modelo português prevê uma remuneração mínima para os períodos de inatividade do trabalhador: segundo o artigo 160 do diploma,

durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.

No direito italiano, o contrato de trabalho intermitente está regulamentado pelo Decreto Legislativo nº 81/2015, e é definido como o contrato de trabalho mediante o qual um trabalhador se coloca à disposição de um empregador que pode utilizar da prestação de trabalho de modo descontínuo ou intermitente, “*segundo as exigências individuais estabelecidas pelos contratos coletivos, também com referência à possibilidade*

*de desenvolver prestações de trabalho em períodos predeterminados no arco temporal de uma semana, de um mês ou dentro de um ano*¹⁰, e/ou na hipótese do trabalhador intermitente ser menor de 25 e maior de 55 anos, sendo vedada sua utilização para substituição de trabalhadores no exercício do direito de greve; nas unidades produtivas nas quais tenha ocorrido, nos seis meses anteriores, dispensa coletiva; pelos empregadores que não tenham efetuado a avaliação dos riscos, conforme previsto na norma de tutela da saúde e da segurança dos trabalhadores. O Decreto estabelece, ainda, que, como regra geral, nos períodos nos quais não haja prestação de serviço, “o trabalhador não tem direito a nenhum tratamento econômico ou normativo, salvo se tenha garantido ao empregador a disponibilidade a responder às suas chamadas, caso no qual é devida a indenização de disponibilidade”.

Na Alemanha, existe uma figura semelhante ao contrato de trabalho intermitente, pela qual o empregador e o trabalhador podem acordar para que a prestação de serviço se dê em função das necessidades da empresa. Tal acordo deve explicitar a duração semanal e a jornada (diária) de trabalho e, se não o fizer, presume-se a prestação de 10 horas semanais.

No direito francês, segundo seu código do trabalho (*Code du travail*), o contrato de trabalho intermitente deve ser previsto em acordo coletivo, o qual deve indicar o tempo de trabalho anual mínimo do empregado.

Na Espanha, o contrato de trabalho intermitentes está previsto no Estatuto dos Trabalhadores que, em seu artigo 16, prevê a possibilidade de contratação de trabalhadores “fixos-descontínuos”, os quais poderão trabalhar em datas previamente determinadas ou indeterminadas, desde que esteja estabelecido, em convenção coletiva, um mínimo de dias de trabalho e acesso ao seguro desemprego.

O sistema britânico possui a figura resultado da mais extrema flexibilização, dada a previsão do contrato zero hora (*zero hour contract*), isto é, aquele em que não há previsão de tempo mínimo de trabalho e nem garantia de horários. Neste aspecto, o modelo brasileiro encontra semelhança, já que a Lei 13.467/2017 não previu tempo mínimo de trabalho para o trabalhador intermitente.

10. NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. *Revista Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. nº 51, 2017, p. 141. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/2647700/R+52-2018.pdf/c4aba997-d05a-4db5-9325-f0ee5ff375ee> . Acesso 27/07/2018.

Nos Estados Unidos, como regra geral, há possibilidade de contratação intermitente em função da demanda das empresas. Trata-se do modelo *just in time scheduling*, comum em lojas e restaurantes, em que a escala de trabalho é informada com pouca antecedência. Alvo de polêmica em razão de sua imprevisibilidade, *“oito Estados e o Distrito de Colúmbia introduziram leis que exigem dos empregadores o pagamento de um valor mínimo àqueles que trabalham em turnos calendarizados, ainda que não lhes seja atribuído trabalho nenhum”*¹¹.

Por fim, vale mencionar que o contrato “zero hora” foi banido do sistema neozelandês. Muito utilizado pelas redes de *fast-food*, esse modelo foi proibido em razão de não garantir aos trabalhadores uma jornada mínima de trabalho, além de torna-los disponíveis para o trabalho 24 horas por dia, 7 dias da semana¹².

Olhando para essas diferentes regulamentações, observa-se que, com exceção do modelo britânico, todas dispõem sobre alguma garantia de que haverá, em algum momento, prestação de serviço por parte do trabalhador. Ademais, vale destacar a norma portuguesa, que indica que tal modalidade de contratação somente será válida para atividades que sejam, de fato, descontinuadas, além de prever uma remuneração mínima para casos de inatividade. O modelo português, assim, parece ser o que melhor equilibra a garantia de direitos mínimos aos trabalhadores e a necessidade empresarial de uma prestação de serviços intermitentes.

4. CRÍTICAS AO MODELO TRAZIDO PELA REFORMA

O contrato de trabalho intermitente colide com os princípios constitucionais da dignidade humana, (art. 1º, III, CF/88), princípio da proteção (arts. 9º da CLT e 444 da CF/88), livre iniciativa (art. 1º, IV, CF/88), da retribuição mínima (art. 7º, IV, CF/88), vez que o trabalhador passa a ser utilizado como instrumento, para a consecução de um fim, reduzindo o homem a mero objeto, haja vista, que para receber salário, precisa ser convocado para o trabalho, pois, no período de inatividade, mesmo em total disponibilidade ao empregador, não será considerado tempo à disposição (443, §3º, CLT).

11. PINHEIRO, Iuri Pereira. Contrato de trabalho intermitente. In: CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. *Manual da Reforma Trabalhista*. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 155.

12. THE GUARDIAN. *Zero-hour contracts banned in New Zealand*. 2016. Disponível em < <https://www.the-guardian.com/world/2016/mar/11/zero-hour-contracts-banned-in-new-zealand> >. Acesso em 01 ago. 2018.