

## TRABALHO INTERMITENTE: UMA INOVAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO\*

Fernanda Elisa de Almeida do Vale (UFVJM)  
Aline Faé Stocco (UFVJM)

**Resumo:** O presente artigo visa discutir a reforma trabalhista e seus impactos no ordenamento jurídico brasileiro no que tange à regulamentação de uma nova modalidade de contrato de trabalho, o intermitente, originário da edição da Lei nº 13.467 de 2017. É problematizado o trabalho intermitente e como este afeta diretamente a vida do trabalhador, por não atender o mínimo de condição existencial e expectativas futuras, violando a dignidade da pessoa humana. A reforma trabalhista se fundamentou pela busca da regulamentação dos trabalhos informais e, em contrapartida, a flexibilização da relação entre empregado e empregador, bem como, redução da taxa de desemprego e, por conseguinte, uma alavancada na economia. No entanto, constata-se que a reforma não vem atingindo os seus objetivos, mostrando um grande retrocesso aos direitos sociais e trabalhistas, além do enfraquecimento das entidades sindicais.

**Palavras-chave:** trabalho intermitente; contrato zero-hora; precarização; reforma trabalhista

### 1 Introdução

A população brasileira, passou por muitos anos de lutas para conseguir direitos e garantias trabalhistas. Porém, no atual cenário, onde o país passa por uma crise econômica e política, desemprego e má distribuição de renda, é visto uma um retrocesso no âmbito político-social. Como principal discussão deste artigo, a perda dos direitos e garantias trabalhistas, bem como, a insegurança na legislação brasileira após a aprovação da reforma trabalhista.

O alto índice de desemprego no país traz consigo a necessidade da busca de alternativas que possam preencher tal lacuna. É neste imbróglio que surge a necessidade de uso de mão de obra não qualificada ou informalizada. De maneira geral, os contratos de trabalho intermitentes surgem com essa necessidade. São contratos que visam a prestação de serviços subordinados, de forma não contínua e com alternância de prestação de serviços e respectiva inatividade, seja ela em horas, dias ou meses. O que não se pode afastar, impondo piores condições de trabalho.

Neste sentido, a reforma trabalhista traz consigo a necessidade de reconquista do mercado como solução para o desenvolvimento do país e geração de empregos informais. Assim a reforma trabalhista, sob a Lei nº 13.467/2017, altera 201 pontos no que diz respeito a legislação trabalhista, e junto a Lei nº 13.429/2017, ampliou o contrato de trabalho temporário. É plausível ressaltar que a reforma trabalhista, se assenta sob três principais pilares, são eles: a promoção do derruimento da proteção social com a flexibilização que rege as relações trabalhistas; a fraca estruturação de instituições públicas e/ou organizações sindicais e por fim, a individualização do risco, em que são ressaltados o conceito da empregabilidade e possíveis consequências existentes na vida laboral (KREIN; COLOMBI, 2019).

Os principais argumentos da reforma trabalhista foram a existência de uma lei ultrapassada que não permitia uma flexibilização nas relações entre empregado e empregador, adaptando-se aos novos fatos e a tecnologia, bem como, para manter o índice de emprego e a atividade econômica em alta. Para Passos e Lupatini (2020), a reforma não será capaz de aumentar o índice de emprego, mas sim a precarização do trabalho. Após um ano de vigência da respectiva lei, o resultado significativo na taxa de desocupação foi ínfimo. Contribui, única

---

\* XIV Congresso Internacional de Linguagem e Tecnologia Online

e exclusivamente, para a precarização das relações trabalhistas, na medida em que há supressão de direitos sociais.

Diante do pressuposto, o presente artigo visa analisar a reforma trabalhista, em especial, o trabalho intermitente e quais as condições para sua concretização no Brasil. Comparando as taxas de desemprego antes e depois da sua vigência. Além de apresentar as principais características deste trabalho e seus impactos no ordenamento jurídico e na vida do trabalhador.

## **2 Contrato de trabalho intermitente e uma análise no ordenamento jurídico brasileiro**

Deakin e Morris (2012, p. 167) inferem uma definição de “contratos zero horas”, ao afirmar que tais contratos são “amplamente abrangentes e são casos em que o empregador se opõe no comprometimento de tomada de decisões equivocadas para tornar qualquer quantidade de trabalho disponível”. No mesmo empasse, Freedland e Kountouris (2012, p. 318-319) expressam de maneira clara sobre os contratos de trabalho intermitentes e sugerem que são “arranjos de trabalho, tal que o empregador está atrelado a uma vida pessoal trabalhista, relacionando este trabalho com uma dada entidade empregadora”, em que não existem horas determinadas de forma fixa ou a respectiva garantia que tal trabalho seja remunerado. E ainda, segundo eles, tais trabalhos são descritos como “*on-call*”, “sob demanda”, “intermitente” e, por fim, “contratos zero hora”.

No que diz respeito às considerações em nível global, o trabalho intermitente é tratado em Portugal como uma atividade profissional, com contratos de prazos determinados, se referindo a uma atividade descontínua e com períodos de inatividade. Já a consideração da legislação italiana frente ao tema afirma que o trabalho intermitente, tratado pelo Decreto Legislativo de 10 setembro 2003, é o contrato pelo qual um trabalhador se coloca à disposição de um empregador que pode usá-lo dentro dos limites estabelecidos no artigo 34, com celebração para serviços prestados por desempregados com menos de 25 anos ou por trabalhadores com mais de 45 anos que tenham sido expulsos do ciclo produtivo ou estejam inscritos nas listas de mobilidade e colocação (COLNAGO, 2012).

No Brasil, o trabalho intermitente foi incluído pela nova lei trabalhista, previsto no artigo 443, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que o define como prestação de serviços, com subordinação, não contínua e com alternância de períodos na prestação do serviço e na inatividade, podendo ser em horas, dias ou meses (BRASIL, 2017). Isto é, o trabalhador receberá pelas horas efetivamente trabalhadas, por um prazo indeterminado, não sabendo quando será o seu próximo trabalho.

Além disso, o artigo 452-A, da CLT, prevê que nesta modalidade de trabalho é preciso que o contrato seja celebrado por escrito e o valor da hora de trabalho deve ser especificado, lembrando que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo (BRASIL, 2017). Neste sentido, se o valor mínimo de horas trabalhadas por semana não é estipulado, o trabalhador poderá receber menos de um salário mínimo por mês, pois será chamado somente quando a empresa achar oportuno, isto é, pode trabalhar três semanas, como pode ficar três sem trabalhar, violando o artigo 7º, incisos IV e VII, da Constituição. Assim, o Enunciado da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do trabalho (FELICIANO; MIZIARA, 2018) afirma, que neste sentido, compreende que o salário mínimo deve ser aplicado mesmo o trabalhador não sendo chamado o número de vezes necessárias, prevalecendo a proteção ao mínimo legal da Constituição.

A vida está umbilicalmente ligada à noção de dignidade da pessoa humana, como elemento intrínseco à condição de pessoa e de sujeito de direitos. Não basta somente a vida como direito de estar vivo, mas também um direito a vida com dignidade, com o mínimo de condição existencial (FERNANDES, 2014). Neste sentido, o trabalhador, por não possuir uma relação de permanência/durabilidade com o seu emprego, pode se sentir um mero objeto dessa

relação contratual e hipossuficiente. Pois o seu papel é passageiro, além de não conseguir criar um laço com o seu trabalho, muito menos um meio de crescimento profissional e pessoal.

Pode-se dizer, então, que houve uma transferência dos riscos da atividade econômica para os trabalhadores, pois é excluído o mínimo de garantias a este, violando o princípio da proteção. Isto é, o trabalhador se coloca em situação de extremas incertezas, pois não sabe quando, como, e a duração do seu próximo trabalho, arcando com todos os prejuízos durante o seu período parado, em busca do mínimo da sua subsistência.

O artigo 452-A, §8º, da CLT, compreende que o empregador ficará obrigado a recolher as contribuições previdenciárias, bem como o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, com base nos valores pagos no período mensal trabalhado (BRASIL, 2017). Com fulcro no artigo mencionado, é possível concluir que o trabalhador somente terá a sua contribuição previdenciária em relação ao período trabalhado. Nos períodos vagos, não serão contabilizados. Deste modo, retardando a sua aposentadoria por tempo de contribuição e afetando o seu fundo de garantia no caso de desemprego, uma vez que a contribuição não será contínua.

Em relação ao período de férias no trabalho intermitente, o art. 452-A, §9º, da CLT, prevê que a cada doze meses, o trabalhador pode gozar um mês de férias, porém não estipula o acréscimo de 1/3 a cada período laborado, uma vez que o trabalhador intermitente já recebe os valores referentes a férias, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais em cada período da prestação de serviço, com base no art. 452-A, §6º, da CLT (BRASIL, 2017), assim, o trabalhador não possui férias remuneradas. Ainda, como o trabalhador pode ter contrato com mais de uma empresa, o seu período de férias pode não ser o mesmo em relação aos outros trabalhos, com isso, ele continuará trabalhando em outros locais, mesmo estando de férias, não efetivando o real objetivo das mesmas, que é o descanso anual diferente do ambiente de trabalho.

Diante de tantas obscuridades do trabalho intermitente, atualmente existem algumas Ações Diretas de Inconstitucionalidade – ADI, dentre elas: A Ação Direta de Inconstitucionalidade 5826, proposta pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços e Combustíveis e Derivados de Petróleo – FENEPOSPETRO, em face a Lei nº. 13.467/2017. A fundamentação de tal ADI, é que o contrato intermitente, introduzido pela reforma trabalhista, com o pretexto de ampliar o número de empregados no período de crise em que se encontra o Brasil, não atingiu o seu objetivo, sendo que tal contrato de trabalho intermitente causa uma precarização da relação de emprego e afeta o pagamento do salário mínimo constitucionalmente assegurado. Além de não atender as necessidades básicas do trabalhador, afetando deste modo, os direitos sociais básicos. Tal ADI encontra-se conclusa ao Relator, que no caso em tela, é o Ministro do STF, Edson Fachin (STF, 2020a).

Na ADI 5826, existem dois processos apensados a ela, sendo a ADI 6154 e a ADI 5829. A primeira foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria – CNTI em que requer a declaração de inconstitucionalidade do art. 443, caput, e §3º, art. 452-A e parágrafos, e o art. 611-A, VII, ambos da CLT. Tal ação alega que o trabalho intermitente representa uma precarização do trabalho e leva a um falso incremento do emprego no Brasil. Deste modo, os artigos mencionados apresentam inconstitucionalidade material (STF, 2020b).

Já a ADI 5829, foi ajuizada pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas – FENATTEL, com o objetivo de declarar a inconstitucionalidade parcial da Lei nº. 13.467/2017, e a Medida Provisória nº. 808 de 2017, pois ofende direitos fundamentais sociais trabalhistas, uma vez que não garante o pagamento do salário mínimo constitucionalmente assegurado, além de submeter o trabalhador em uma imprevisão de jornada laboral absoluta, afetando o direito à aposentadoria e o seguro-desemprego. Por fim, alega que tal espécie contratual transfere os riscos da atividade econômica ao trabalhador, violando o princípio da valorização social do trabalho e da função social da

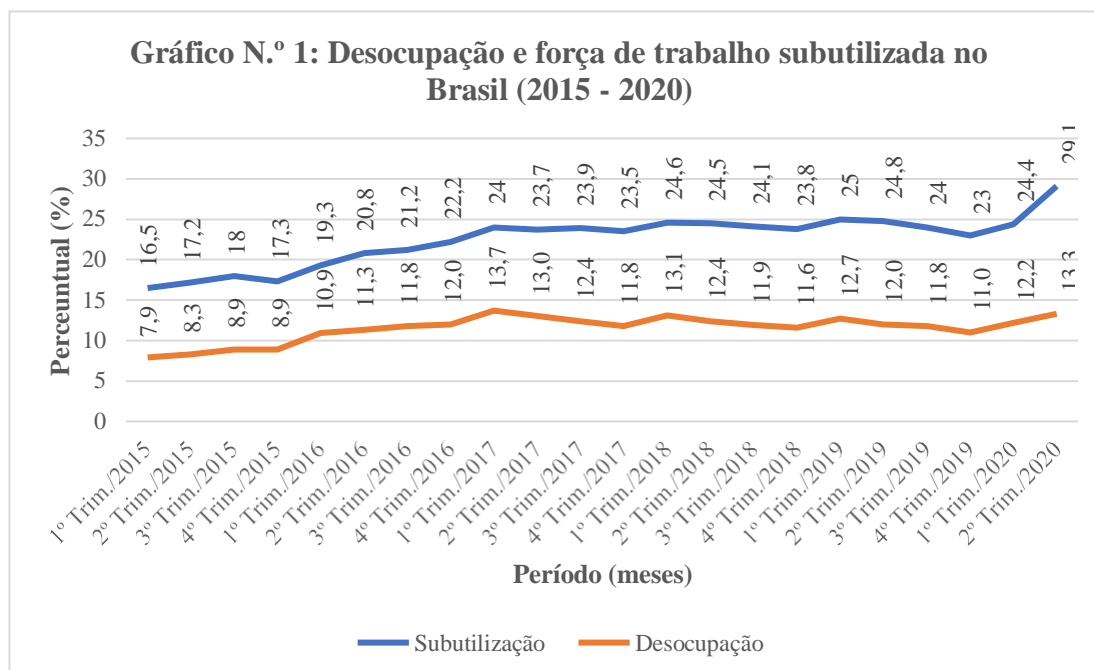
propriedade, e o princípio da alteridade. A ADI encontra-se concluída para o Relator, que é o mesmo da ADI principal, 5826 (STF, 2018).

Também existe a ADI 5797 e, junto a ela, estão apensadas mais dezenove ADINs. De modo geral, ambas questionam os dispositivos acrescentados na reforma trabalhista em relação ao trabalho intermitente, com os argumentos de um trabalho precarizado, com violação de garantias trabalhistas básicas, violação aos direitos fundamentais, redução de direitos sociais, violação a dignidade humana, dentre outros. Isso mostra como a reforma trabalhista e a inclusão dessa nova modalidade de trabalho afeta de modo agressivo a vida dos trabalhadores e, até mesmo, do ordenamento jurídico, passando por cima da própria Carta Magna, criando uma insegurança na própria legislação.

### 3 O mercado de trabalho no Brasil e os efeitos da reforma trabalhista

Segundo o IBGE (2020), o Produto Interno Bruto Brasileiro – PIB, com crescimento baixo na data de criação da reforma trabalhista (aproximadamente 3,2%), é um importante fator a ser considerado. No decorrer da última década, variações acerca do PIB são amplamente debatidas e consideradas. Em 2010, o expressivo número de 7,5% de alta na economia brasileira é considerado um grande valor. Concomitantemente, em anos posteriores, seus valores foram de 1,9% em 2012, 3,0% em 2013, e a desordem de sua queda, em 2014, com apenas 0,5% de crescimento. Já no biênio 2015/2016 o resultado foi ainda mais negativo, com cerca de -3,8% e -3,6% respectivos. Ainda sobre a evolução do PIB, este apresentou um crescimento de 1,1% no ano de 2019, a terceira alta consecutiva, depois de dois anos de retração. Os dados de 2017 e 2018, foram de 1,3% em ambos os anos.

Sob efeitos da pandemia do COVID-19, ainda segundo o IBGE (2020), o PIB encolheu cerca de 2,2% em relação aos quatro trimestres do ano anterior. Uma queda elevada e oriunda de diversos aspectos, tais como desemprego, em sua taxa elevada de 13,3% (dados do segundo trimestre de 2020).



Conforme demonstrado no gráfico n.º 1 acima, em comparativo aos últimos cinco anos, a taxa de desocupação no país se elevou em um número de aproximadamente 5,4%, quando

comparado ao período do primeiro trimestre de 2015. A diferença de 13,3% e, em relação aos 7,9%, representa uma taxa considerável. O país passou por sucessivas mudanças econômicas oriundas dos mais diversos aspectos, enfatizados em vários contextos, sejam eles políticos ou de investimentos externos e internos. Desde a data em que a reforma entrou em vigor no país (novembro de 2017), com representação do último trimestre de 2017, o índice era de 11,8%. E, desde então, em todos os respectivos trimestres, até o corrente ano (2º trimestre de 2020), esse valor ainda se manteve alto, superando sempre a casa dos 10%.

Associada a altas variações do PIB e elevado índice de desocupação, a reforma surgiu na perspectiva de auxílio e melhora de tais aspectos. O que se pode observar, conforme os dados representados é que o índice de desocupação se manteve elevado. E o respectivo Produto Interno Bruto Brasileiro em constante decréscimo, com seu auge no último trimestre do ano de 2020 (2,2%)

Na medida em que tais mudanças ocorreram na economia brasileira, o grau de subutilização da força de trabalho seguiu o mesmo retrospecto. Os dados do gráfico n.º 1, se referem às taxas de desocupação e de subutilização da força de trabalho, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais. Desde a implementação da reforma (novembro de 2017), o grau de subutilização da força de trabalho esteve entre os valores de 23% a exorbitantes 29,1% (2º trimestre de 2020). Isso posto, é notório concluir que o mercado de trabalho nacional possui uma fraca recuperação, com destaque ao ano de 2020.

Segundo Martins *et al.* (2017), a reforma trabalhista foi estruturada em quatro principais diretrizes: supremacia de negociações que envolvam empregadores e empregados acerca de reforma trabalhista; uso mais acentuado das terceirizações; ajustes de contratos de trabalho; e, por fim, questões que envolvem a Justiça do Trabalho.

Um dos principais focos da reforma trabalhista, no entanto, proporciona mecanismos que, por sua vez, removem a proteção de trabalhadores, tornando-os incumbidos de alcançar e buscarem os pré-requisitos impostos pelo mercado trabalhista, além de planejamento de vida que, por conseguinte, proporcionará uma reprodução da existência em curto prazo (KREIN; COLOMBI, 2019).

**Gráfico N.º 2: Saldo Líquido de Contratos Intermitentes e Parciais - Brasil 2017 a 2020**

Trimestre	Intermitentes	Parciais	Total de Vínculos	Precarizados (%)
4º Trim./2017	5.641	-773	-340.831	
1º Trim./2018	7.751	7.757	195.161	7,95%
2º Trim./2018	9.509	5.523	148.896	10,10%
3º Trim./2018	11.676	5.693	295.086	5,89%
4º Trim./2018	18.580	1.495	-218.065	
1º Trim./2019	13.739	5.523	164.256	11,73%
2º Trim./2019	23.158	5.411	210.177	13,59%
3º Trim./2019	18.134	4.976	322.420	7,17%
4º Trim./2019	26.266	1.895	-137.227	
1º Trim./2020	16.039	16.789	76.574	42,87%
Até 1º Trim./2020	150.493	54.289	716.447	28,58%
2º Trim./2020	4.414	-21.701	-1.316.539	
3º Trim./2020	15.314	-7.269	390.578	2,06%
<b>Total</b>	<b>170.221</b>	<b>25.319</b>	<b>-209.514</b>	

Fonte: Elaboração própria com microdados do CAGED (2020) – vários anos

No que se refere ao saldo líquido do último triênio (gráfico 2), é demonstrado o elevado número de contratos intermitentes. O número cresce demasiadamente de 5.641, para 15.314, representando um aumento de 36,83%, em relação ao último trimestre do ano de 2017. Um aumento considerável, e que merece destaque, permitindo inferir que no período estudado, a aplicação de contratos de trabalho intermitente ganhou muita força. Tangente aos valores totais do último triênio, até o primeiro trimestre do corrente ano, este representava incríveis 150.493. Já nos trimestres subsequentes (2º e 3º/2020), um aumento de 19.728 contratos formalmente firmados, totalizando 170.221. Um aumento de 11,5% no segundo e terceiro trimestre de 2020.

Adicionalmente, os contratos parciais, que no último trimestre de 2017 representava o déficit de -773, passou por sucessivos acréscimos, desde o primeiro trimestre de 2018 ao primeiro trimestre de 2020, chegando até o valor de 54.289. Um grande número. Porém em função de diversos aspectos (principalmente a recessão econômica oriunda da pandemia da Covid-19), sua queda se fez presente no 2º e 3º trimestre de 2020, representando dessa maneira, uma redução de 28.970 contratos. Uma queda de 53,36%.

Já o total de vínculos, que representava -340.831 (4º trim./2017), se manteve em déficit quando comparado ao último período avaliado do corrente ano (3º trim./2020), com ínfimo de -209.514, representando queda de 61,47%. Vale ressaltar que o total de vínculos teve muitas variações no ano de 2018 e 2019, com valores positivos. E sempre com queda em trimestre de anos finais. Por fim, o total de vínculos, com exorbitante valor de -1.316.539, foi dado em função de diversos fatores de recessão econômica anteriormente citados.

Por conseguinte, o percentual de contratos intermitentes é apresentado com constantes flutuações, o valor que era de 7,95% no primeiro trimestre de 2018, se reduziu ao valor de 2,06% ao 3º trimestre de 2020. Plausível ressaltar que até o primeiro trimestre de 2020 este valor representava quase 30%.

#### **4 Conclusão**

Países como Brasil, Itália, França e Portugal tratam o termo “contratos intermitentes”, como uma denominação comum e sinônima entre eles. Uma série de definições podem ser encontradas na literatura acadêmica, documentos oficiais de política governamental, dentre outros. A conceituação do contrato de trabalho intermitente se faz de maneira similar em todos os países demonstrados. A diferenciação se faz nas peculiaridades de representatividade de cada lei. Cada legislação com sua especificidade e particularidade no que diz respeito aos direitos e garantias fundamentais.

Esses trabalhadores possuem a consciência do que realmente é o trabalho intermitente? Será que estes conseguem analisar os impactos desta nova modalidade de trabalho em suas vidas? Quais são as expectativas dos trabalhadores face ao trabalho intermitente e quais oportunidades este está gerando em suas vidas?

São diversificados os impactos da reforma trabalhista, porém no que tange ao trabalho intermitente, é plausível ressaltar que o Estado tem o papel de garantir a cada cidadão direitos básicos, como a saúde, educação, lazer e um trabalho digno, que possam garantir os direitos de cada um, e fazer com que a dignidade da pessoa humana seja preservada, e não a diminuição desses direitos, como vem ocorrendo. É necessária a conscientização dos trabalhadores em relação a sua força de trabalho e seu papel, exigindo, deste modo, um trabalho digno, lícito, e que garantam o mínimo de direitos e garantias trabalhistas

O trabalho intermitente realmente está cumprindo com o seu papel? Uma vez que foi criado como flexibilização frente as leis trabalhistas, facilitando para as empresas uma rotatividade de empregados. Neste sentido, o índice de desemprego no Brasil diminuiu? A economia de fato sentiu os impactos positivos da reforma trabalhista?

Assim sendo, tal reforma, frente aos tempos atuais e já com mais de três anos de efetividade, mostrou-se contrária a tais perguntas. Em análise do texto base de tal lei, se evidencia um amplo retrocesso em direitos sociais e uma diminuição de direitos fundamentais. De forma clara, a reforma fora aprovada, mas com ressalvas e pontos importantes não discutidos. Exemplo a ser citado é a dificuldade de análise em novas modalidades de contratação e sua respectiva interpretação. A aprovação dela, acarretou consigo algumas dúvidas e esclarecimentos, no que se refere a aplicação de um contrato de trabalho. É por isso que existem várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade abarrotando o Supremo Tribunal Federal, evidente sinal de violação aos direitos do brasileiro e um ataque a própria sociedade, em especial a classe trabalhadora e aos movimentos sindicalistas.

A reforma trabalhista, apesar de alterar grandes pontos na CLT, flexibilizando relações trabalhistas e suprimindo direitos, não alterou o índice de desocupação desde a sua criação, sempre permanente na casa dos 10% e com maior alta no 2º trimestre do corrente ano (13,3%). Adicionalmente, tem-se o aumento no percentual de força de trabalho subutilizada, com surreais 29,1%, em dados representados no segundo trimestre de 2020. Estes últimos dados representam pessoas desempregadas, subocupadas ou que não podem trabalhar por motivos diversos.

No que se refere a renda, direitos e relações trabalhistas, o empregador tende a ficar à mercê da própria sorte e refém das condições impostas pela Lei nº 13.467/2017. Por conseguinte, como principal foco da atual discussão, a reforma, na medida em que flexibiliza o mercado brasileiro e adequa a necessidade capital, representa a extinção e a manutenção negativa dos direitos sociais e suas proteções.

## Referências

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho De 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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:

<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)> Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.829**. Requerente: Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas - FENATTEL. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF, 26 de abril de 2018. DJE nº 83, Brasília-DF, 27 de abril de 2018. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=314231340&ext=.pdf>> Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826**. Requerente: Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo – FENEPOSPETRO. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF, 08 de setembro de 2020a. DJE nº 225, Brasília-DF, 10 de setembro de 2020a. Disponível em:

<<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344373680&ext=.pdf>> Acesso em: 27 set. 2020a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.154**. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores Na Indústria – CNTI. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF, 04 de setembro de 2020. DJE nº 223, Brasília-DF, 08 de setembro de 2020b.

- Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344320932&ext=.pdf>> Acesso em: 27 set. 2020b.
- CAGED. Cadastro Geral de empregados e desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego. **Base de dados on-line**. Disponível em: <https://www.caged.gov.br/index.html>. Acesso em 25/09/2020.
- COLNAGO, Lorena. Trabalho intermitente – trabalho “zero hora”: Trabalho fixo descontínuo. **Revista Eletrônica**, Curitiba, Paraná, v. 8, n. 74, p. 27-35, jan./2019. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=74&edicao=10990>. Acesso em: 15 set. 2020.
- DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian. **Labour Law**: Sixth Edition 6th edition. 6. ed. England: Hart Publishing, 2012. p. 1-1360.
- FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: ORGANIZADOS POR ASSUNTO. **Anamatra**, Brasília - DF, v. 2, n. 1, p. 1-39, fev./2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>. Acesso em: 10 set. 2020.
- FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. Salvador/BA: JusPODIVM, 2014. p. 1-1290.
- FREEDLAND, Mark; KOUNTOURIS, Nicola. **The Legal Construction of Personal Work Relations**: Oxford Monographs on Labour Law. 6666. ed. Oxford: Oxford University Press, 2012. p. 1-480.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=serieshistoricas&utm\\_source=landing&utm\\_medium=explica&utm\\_campaign=desemprego](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=serieshistoricas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego). Acesso em: 6 set. 2020.
- KREIN, José; COLOMBI, Ana. A Reforma Trabalhista em Foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 40, n. 0223441, p. 1-18, dez./2019.
- MARTINS, Ana Paulo Alvarenga; FERES, Lucas prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas/SP, n. 51, p. 149-166, jul./dez. 2017.
- PASSOS, Saionara da Silva; LUPATINI, Márcio. A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. **Rev. Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 132-142, Abril/2020. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/198202592020v23n1p132>>. Acesso em 28 set. 2020.