

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O MODELO BRASILEIRO E O ITALIANO.

THE CONTRAST OF INTERMITTENT WORK: ACOMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN THE BRAZILIAN AND ITALIAN MODELS.

¹FERESIM, Rafaela Maria Couto; ²VILLELA, Diego Fernandes Cruz; ³ANDREASSA, João Víctor Nardo.

¹Discente do Curso de Direito – Centro Universitário das Faculdades Integradas de Ourinhos- Unifio/FEMM

²Docente do Curso de Direito – Mestre em Direito – Centro Universitário das Faculdades Integradas de Ourinhos-Unifio/FEMM

³Docente do Curso de Direito – Doutor em Direito – Centro Universitário das Faculdades Integradas de Ourinhos-Unifio/FEMM

RESUMO

A análise do contrato de trabalho intermitente originado no Brasil pela Lei nº13.467/2017, que reformulou a CLT, conhecida como Reforma Trabalhista, posteriormente alterado pela Medida Provisória nº808/2017, já revogada. As transformações advindas dessa reforma provocaram incertezas e debates relevantes quanto à evolução e à efetividade do Direito do Trabalho no País. Dentre das inovações legislativas, destaca-se o contrato de trabalho intermitente, cuja inspiração se deu a partir de modelos estrangeiros. Embora essa modalidade esteja presente em ordenamentos jurídicos de outros países, como a Itália, a forma como foi implementada no Brasil possui características próprias e diferenças significativas em relação ao modelo italiano. Este estudo busca refletir sobre os impactos da introdução do trabalho intermitente no cenário brasileiro, com ênfase na precarização das relações laborais, uma vez que tal contrato não assegura ao trabalhador uma renda mínima suficiente para garantir sua subsistência, sendo este um dos aspectos mais criticados da nova modalidade contratual.

Palavras-chave: CLT; contrato intermitente; flexibilização; precarização; reforma trabalhista.

ABSTRACT

The analysis of the intermittent employment contract introduced in Brazil by Law No. 13,467/2017, which restructured the Consolidation of Labor Laws (CLT) — commonly referred to as the Labor Reform — and subsequently modified by Provisional Measure No. 808/2017, now revoked, is the focus of this study. The changes brought about by this reform have sparked significant uncertainty and debate regarding the development and effectiveness of Labor Law in the country. Among the legislative innovations, the intermittent employment contract stands out, inspired by foreign legal models. Although this modality exists in the legal systems of other countries, such as Italy, the way it was implemented in Brazil has unique features and significant differences compared to the Italian model. This study aims to examine the impacts of introducing intermittent employment into the Brazilian legal framework, with an emphasis on the precarization of labor relations, since this contract does not guarantee workers a minimum income sufficient to ensure their subsistence — one of the most criticized aspects of this new contractual modality.

Keywords: CLT; flexibilization; intermittent contract; labor reform; precariousness.

INTRODUÇÃO

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, consolidou-se um novo arranjo normativo no Direito do Trabalho brasileiro que positivou o contrato de trabalho intermitente como modalidade que admitiu a prestação descontínua de serviços com remuneração vinculada a convocações episódicas, circunstância que suscitou debate doutrinário sobre sua aderência a

princípios de proteção social e que justificou a eleição do tema “Contrato de Trabalho Intermitente: uma análise comparativa entre o modelo brasileiro e o italiano” pela relevância socioeconômica da irregularidade de renda para a subsistência, pela necessidade de aferir a coerência do instituto com a ordem constitucional e pela oportunidade de dialogar com experiências europeias que apresentaram regulação mais densa da matéria (Ceccim; Ferla, 2008).

A pertinência analítica decorreu das fragilidades observadas na prática, pois ao contrário dos contratos por prazo indeterminado que asseguravam previsibilidade remuneratória, o regime intermitente transferiu ao trabalhador a incerteza da chamada, expondo o vínculo à descontinuidade de jornada e de renda, enquanto na Itália a contratação intermitente permaneceu circunscrita a atividades delimitadas e acompanhada de salvaguardas que preservaram direitos básicos, diferenciação que evidenciou afastamentos relevantes entre os dois ordenamentos (Lopes *et al.*, 2019). O contrato intermitente sob a ótica da flexibilização legislativa inaugurada pela Reforma Trabalhista, e a investigação buscou compreender como a modalidade se inseriu no sistema jurídico brasileiro e em que medida a inspiração estrangeira, notadamente o modelo italiano, foi adaptada com rigor normativo suficiente para manter equilíbrio contratual entre as partes (Martins; Nunes, 2021).

A análise concentrou-se nos efeitos materiais e institucionais sobre direitos sociais, considerou princípios constitucionais e diretrizes da Organização Internacional do Trabalho, abordou a ausência de garantia de renda mínima, a imprevisibilidade das convocações, o potencial enfraquecimento do vínculo empregatício e as implicações para a seguridade social e a negociação coletiva, e examinou se a modalidade atendeu aos parâmetros de trabalho decente e de segurança jurídica exigidos pelo ordenamento (Oliveira; Costa, 2020; Santos *et al.*, 2020).

O Objetivo geral consistiu em avaliar a compatibilidade do contrato de trabalho intermitente com os fundamentos protetivos do Direito do Trabalho brasileiro por meio de análise comparativa com o modelo italiano.

METODOLOGIA

O estudo teve como base a análise de obras doutrinárias, artigos científicos, legislações e documentos jurídicos, complementada por investigação interdisciplinar com contribuições da sociologia e da antropologia, e configurou revisão de literatura qualitativa realizada com buscas estruturadas no Google Acadêmico e na SciELO, considerando publicações dos últimos dez anos de 2015 a 2025 e aplicando critérios de inclusão pautados por pertinência temática, atualidade e aderência ao objeto da

pesquisa.

Quanto ao tratamento dos dados, empregaram-se os métodos descritivo, dedutivo e comparativo com a finalidade de examinar criticamente a natureza jurídica, a aplicabilidade e os reflexos do contrato de trabalho intermitente no Brasil, e o percurso analítico estabeleceu paralelos explícitos com a experiência italiana e com as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho, incluindo parâmetros de trabalho decente, proteção social e compatibilidade com princípios constitucionais.

No campo jurisprudencial, a análise assumiu centralidade metodológica e examinaram-se precedentes de instâncias trabalhistas que enfrentaram a aplicação prática do contrato intermitente, com destaque para o Recurso de Revista nº 0010454-06.2018.5.03.0097 envolvendo Magazine Luiza S/A no Tribunal Superior do Trabalho, no qual se debateu a validade da modalidade contratual em face de princípios constitucionais do Direito do Trabalho, e para a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5950 proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio perante o Supremo Tribunal Federal, que questionou a compatibilidade do regime intermitente com a dignidade da pessoa humana, a função social do trabalho e a valorização do trabalho humano.

A utilização da jurisprudência permitiu articular teoria e prática, evidenciando fundamentos normativos e doutrinários e a orientação interpretativa dos tribunais quanto à aplicação da legislação, o que viabilizou avaliação crítica da efetividade do contrato de trabalho intermitente e a identificação de limites, fragilidades e impactos sobre as relações laborais contemporâneas, inclusive quanto à previsibilidade de renda, à alocação de riscos contratuais e à aderência do modelo aos parâmetros internacionais de proteção ao trabalho

DESENVOLVIMENTO

Trabalho Intermitente

Para compreender o contrato de trabalho intermitente no Brasil, sobretudo após sua introdução pela Lei nº 13.467/2017, torna-se necessário observar o contexto estrangeiro que inspirou sua criação e, em paralelo, a forma como a doutrina brasileira passou a interpretá-lo, países como Espanha, Portugal e Reino Unido já previam modalidades análogas com graus distintos de proteção, a Espanha adota o “fijo discontinuo”, com vínculo contínuo e chamadas sazonais, Portugal prevê compensações ao trabalhador nos períodos de inatividade que mitigam a imprevisibilidade de renda, enquanto o Reino Unido instituiu os “zero-hour contracts”, em que não existe garantia de horas mínimas nem de remuneração fixa, configurando

um arranjo de elevada flexibilidade patronal e baixa previsibilidade para o trabalhador (França 2017).

No Brasil, a transposição dessa ideia ocorreu de maneira peculiar, autores como Homero Batista da Silva identificam na modalidade um mecanismo próximo a um cadastro de trabalhadores, sem garantia efetiva de convocação ou de salário, o que expõe seu viés precarizante e tensiona princípios protetivos, outros, como Mauricio Godinho Delgado, sustentam que o contrato intermitente não inaugura um novo tipo de vínculo celetista, mas se aproxima de uma remuneração por tarefa com chamadas sucessivas, acentuando a insegurança jurídica e social do trabalhador e reabrindo debates sobre subordinação, disponibilidade e continuidade da prestação labora (Manzano; Caldera, 2018).I.

Nesse cenário interpretativo, o desafio consiste em construir uma conceituação própria que distinga o trabalho intermitente de figuras afins, como o trabalho eventual e o tempo parcial, considerando a lógica de descontinuidade e incerteza que o caracteriza, mais do que simples inovação legislativa, a intermitência indica uma mudança estrutural na compreensão do trabalho subordinado, exigindo exame crítico de seus limites, de seus impactos na distribuição de riscos contratuais e na previsibilidade de renda e de sua compatibilidade com os princípios constitucionais e com os direitos fundamentais do trabalhador. Conforme Brasil (2017):

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 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.

Embora o contrato de trabalho intermitente tenha sido positivado no Brasil apenas com a Reforma Trabalhista de 2017, sua lógica já se aplicava de modo dissimulado e ilícito, especialmente em grandes redes de alimentação rápida, por meio do modelo denominado jornada móvel, flexível e variável, no qual o empregado era convocado conforme a conveniência empresarial sem garantia de carga horária mínima ou de salário fixo mensal, arranjo que recebeu críticas severas na doutrina e na jurisprudência por revelar imprevisibilidade da jornada e por violar princípios como a dignidade do trabalhador e a proteção contratual (Brasil, 2017).

Com a legalização do regime intermitente, o debate jurídico intensificou-se e um dos primeiros casos julgados após a reforma envolveu a Magazine Luiza no processo nº 0010454-06.2018.5.03.0097, ocasião em que a sentença de primeiro grau

rejeitou os pedidos do trabalhador ao reputar válido o ajuste intermitente e ao sustentar que a nova disciplina promoveria a formalização de atividades antes informais, inclusive os chamados bicos (Franco Filho 2017).

Em sede recursal, o Tribunal Regional do Trabalho adotou compreensão mais restritiva e declarou a nulidade do contrato, por entender que a intermitência não se presta a funções permanentes da empresa, cenário em que compromete a segurança jurídica do vínculo e opera substituição indevida de contratos típicos, afastando-se de princípios constitucionais e da função social do trabalho (Higa, 2017).

Ao final, o Tribunal Superior do Trabalho reformou o acórdão regional e restabeleceu a decisão originária, sob o fundamento de que a lei autoriza a adoção do regime intermitente para qualquer atividade, ressalvados os aeronautas, razão pela qual não caberia ao Judiciário criar limitações não previstas expressamente, e a 4ª Turma afirmou que o instituto confere previsibilidade normativa a relações antes informais, embora a decisão tenha evidenciado dissonância entre a promessa legal e a prática cotidiana, pois parte relevante da literatura especializada aponta que a intermitência, ainda que formalize vínculos, tende a fragilizar direitos, ampliar a instabilidade e deslocar o risco da atividade econômica para o trabalhador, como assinala Filgueiras ao relacionar flexibilizações dessa natureza ao aumento de desigualdades e à ausência de garantias efetivas de emprego digno (Delgado, 2018).

Características do contrato de trabalho intermitente

A jornada intermitente consolidou-se no ordenamento jurídico brasileiro com a Lei nº 13.467/2017 como resposta à necessidade de maior flexibilidade alocativa em setores com picos de demanda concentrados em finais de semana, feriados e sazonalidades, fenômeno que já se verificava informalmente, mas sem delimitação normativa de direitos e deveres, de modo que a Reforma Trabalhista conferiu enquadramento jurídico a essa prática, procurando compatibilizar estratégias empresariais de ajuste de oferta de trabalho com a abertura de postos formais e com a extensão de cobertura protetiva mínima ao contingente convocado por períodos descontínuos, interpretação sustentada por Galvão, ao indicar a pressão histórica dos segmentos de comércio e serviços, e por Manzano e Caldeira, ao apontarem objetivos de redução de encargos, incremento de produtividade e estímulo à formalização (Galvão, 2017; Manzano; Caldeira, 2018).

No plano das finalidades econômicas, o contrato intermitente apresentou-se como instrumento de expansão do emprego formal em atividades caracterizadas por oscilações de clientela e faturamento, permitindo redução de custos de ociosidade e

transferência do vínculo para um regime de disponibilidade remunerada apenas quando houver prestação, com inspiração em experiências estrangeiras que o legislador passou a adaptar à realidade nacional, conforme assinalado por França, ao sublinhar a incorporação de modelos já praticados no exterior, e por Nacif e Souza, ao destacar que a positivação buscou reconhecer juridicamente vínculos antes irregulares, estendendo direitos proporcionais ao período efetivamente trabalhado (França, 2017; Nacif; Souza, 2018).

Sob a ótica estrutural, permaneceu preservada a lógica da relação de emprego, com pessoalidade, onerosidade, habitualidade em sentido compatível com a intermitência e subordinação jurídica, distinguindo-se a intermediação ilícita de mão de obra e a prestação meramente eventual sem inserção na dinâmica do tomador, distinção explicitada por Alves ao assinalar que a eventualidade pura, desconectada da rotina organizacional e de comandos diretivos, não gera vínculo, ao passo que a necessidade que decorre da atividade empresarial, ainda que descontínua, atrai o regime celetista, agora pela via do art. 452-A da CLT (Alves, 2018)

A conexão entre oferta de serviço e flutuação de demanda confere ao modelo natureza dependente da previsibilidade apenas probabilística do consumo, de modo que não se determina ex ante a exata oportunidade de convocação nem a duração de cada engajamento, circunstância que, segundo Alves, legitima a intermitência pela conjugação entre a teoria do evento e os fins do negócio, dado que a impossibilidade prática de previsão rígida compatibiliza-se com convocações sucessivas quando as condições de mercado assim exigirem, sem descaracterizar a subordinação no lapso em que o trabalhador se encontra efetivamente à disposição (Alves, 2018)

No aspecto formal, impôs-se a observância de requisitos de validade e segurança jurídica, com contrato necessariamente escrito, anotação na CTPS, identificação completa das partes, discriminação do valor da hora ou do dia de trabalho em patamar não inferior ao dos empregados da mesma função, menção à forma e ao prazo de pagamento e incidência de adicionais legais, como o noturno, quando preenchidos os pressupostos, orientação sistematizada por Franco Filho ao enfatizar a necessidade de paridade remuneratória por unidade de tempo e de transparência documental como condição de efetividade do regime (Franco Filho, 2017)

Embora a aplicação do contrato intermitente se estendesse a ampla gama de atividades econômicas, persistiram limitações extraídas de regimes especiais, a exemplo dos aeronautas, cuja disciplina própria inviabiliza a adoção da modalidade pelas particularidades operacionais e de segurança da aviação civil, interpretação

destacada por Nogueira ao remeter à legislação específica da categoria como vetor de incompatibilidade normativa (Nogueira, 2017)

O mecanismo de convocação suscitou debate intenso por seus efeitos sobre a renda e a estabilidade do trabalhador, uma vez que a ausência de chamadas por lapsos prolongados gerou lacunas remuneratórias e incerteza quanto à subsistência, tensionando a função protetiva do Direito do Trabalho, crítica formulada por Pretti ao salientar que a descontinuidade de engajamentos, sem salvaguardas adicionais, comprometeu a estabilidade financeira e projetou riscos de precarização que demandam vigilância interpretativa e administrativa (Pretti, 2018).

Do ponto de vista normativo, fixou-se que a convocação deveria observar antecedência mínima de três dias corridos, com indicação do local, da jornada e dos limites legais da prestação, cabendo ao trabalhador avaliar a proposta e manifestar anuência, diretriz que, conforme Sales e colaboradores, procurou equilibrar a flexibilidade empresarial com um patamar mínimo de previsibilidade para organização da vida pessoal e profissional do convocado, mitigando assimetrias informacionais na aceitação do chamado (Sales *et al.*, 2017).

Quanto ao meio de comunicação, inexistiu forma legal exclusiva, motivo pelo qual a doutrina recomendou o uso de instrumentos aptos à prova, físicos ou eletrônicos, a exemplo de correio eletrônico, mensagens por aplicativos ou plataformas corporativas, desde que acessíveis e funcionais para as partes, orientação de Franco Filho, que realçou a prova documental como garantia de segurança, e de Alencar, que admitiu meios digitais correntes como suficientes, respeitados autenticidade, integridade e possibilidade de auditoria posterior (Franco Filho, 2017; Alencar, 2017).

Recebida a convocação, estabeleceu-se prazo de um dia útil para resposta, interpretando-se o silêncio como recusa, sem penalidade automática, preservando-se, contudo, a subordinação no período em que houver aceitação e efetiva prestação, como deixam claro os §§ 2º e 3º do art. 452-A da CLT, análise reforçada por Nacif e Souza ao esclarecerem que a faculdade de recusar um turno específico não descaracteriza o vínculo, mas delimita temporalmente sua incidência às janelas de engajamento aceitas (Nacif; Souza, 2018).

Para coibir condutas oportunistas após a aceitação, o § 4º do art. 452-A previu indenização de cinquenta por cento do valor pactuado para a parte que, sem justificativa, faltar à obrigação, admitindo-se acordo de compensação no prazo de até trinta dias, medida que evidenciou tentativa de reequilíbrio contratual, internalizando custos da inexecução e desencorajando desistências imotivadas de última hora, inclusive quando a ausência causar perdas logísticas ou comerciais ao outro polo,

reforçando a previsibilidade mínima indispensável ao funcionamento do regime intermitente (CLT, art. 452-A, §4º).

Inconstitucionalidade Do Trabalho Intermitente No Direito Brasileiro

Em maio de 2018 a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5950 no Supremo Tribunal Federal impugnando a disciplina do trabalho intermitente introduzida pela Lei nº 13.467/2017 e direcionada a dispositivos da CLT como os arts. 443, 452-A, 477-A, 59 e 59-B, fundamento que se apoiou no diagnóstico de que a Reforma Trabalhista alterou o equilíbrio protetivo do sistema e exigiu controle concentrado de constitucionalidade à luz da ordem social e econômica constitucionais, com apoio doutrinário que registrou as mutações legislativas e seus reflexos nas garantias laborais (Martinez, 2018; Delgado, 2017; Cassar, 2017).

A petição inicial apontou que o legislador ultrapassou limites constitucionais ao colidir com a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a função social da empresa, bem como com direitos previstos nos arts. 1º, 5º, 6º, 7º e 170 da Constituição de 1988, tese que se alinhou à leitura principiológica do Direito do Trabalho e ao entendimento de que a intervenção normativa deveria preservar um patamar civilizatório mínimo, perspectiva reforçada por análises críticas do processo reformista e por construções teóricas sobre dignidade como valor-eixo do sistema jurídico (Anamatra, 2017; Andrade, 2007; Delgado, 2018).

Sustentou-se que o modelo intermitente fragilizou o vínculo empregatício ao admitir extensos intervalos sem convocação, retirou previsibilidade remuneratória e inviabilizou a organização da vida profissional, com repercussões sobre férias, 13º salário e continuidade contratual, cenário em que o trabalhador passou a ser instrumentalizado conforme conveniência empresarial e a suportar parcela excessiva dos riscos da atividade econômica, conforme advertências que destacaram a transferência de insegurança econômica ao hipossuficiente e a desconstrução de garantias históricas do emprego (Menezes; Almeida, 2018; Franco Filho, 2017; Higa, 2017).

Acresceu-se que a contratação intermitente representou afastamento sensível do paradigma clássico de emprego contínuo, tensionando a proteção social e a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas, ao passo que o debate comparado indicou soluções regulatórias mais densas no ordenamento italiano com restrição de usos e salvaguardas específicas, bem como controvérsias europeias sobre a legitimidade de regimes de chamada que impuseram disponibilidade permanente,

quadro normativo que no Brasil ainda experimentou tentativas de ajuste por meio da Medida Provisória nº 808/2017 e recebeu leituras críticas da doutrina especializada (Nogueira, 2017; Bruno, 2016; Itália, 2025; Brasil, 2017).

A ADI nº 5950 tramitou no Supremo Tribunal Federal com pedido liminar para suspender a eficácia dos dispositivos impugnados e, no mérito, para declarar a inconstitucionalidade da disciplina do trabalho intermitente, permanecendo sem julgamento definitivo e, portanto, sem trânsito em julgado à época do recorte considerado, o que manteve em aberto a definição sobre a compatibilidade do modelo com a Constituição e exigiu do intérprete atenção às balizas constitucionais de trabalho decente e de repartição de riscos, bem como ao diálogo com a jurisprudência trabalhista e a literatura crítica sobre a Reforma (Anamatra, 2025; Brasil, Tst, 2011; Cassar, 2017).

Afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana, amplamente reconhecida como um dos pilares do Estado Democrático de Direito, constitui conceito complexo que se formou historicamente sob múltiplas matrizes culturais, filosóficas e jurídicas, de modo que Andrade sustenta tratar-se de valor essencial atribuído ao ser humano pela própria evolução social, enquanto De Plácido e Silva identifica, na etimologia e na tradição jurídico-institucional, a ideia de honra, respeito e mérito, com possíveis desdobramentos formais em títulos, reconhecimentos e status no âmbito jurídico e religioso (Andrade, 2007; De Plácido e Silva).

No plano constitucional, a dignidade da pessoa humana ocupa posição nuclear e figura expressamente no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988 como fundamento da República, conclusão que Silva reforça ao descrevê-la como princípio de ápice axiológico que irradia efeitos sobre toda a ordem jurídica e exprime a essência do ser humano, orientando a interpretação das normas infraconstitucionais e impondo limites materiais às escolhas legislativas e contratuais no mundo do trabalho (Silva, 1998).

A instituição do contrato de trabalho intermitente pela Reforma Trabalhista recebeu severa objeção doutrinária por projetar uma ameaça direta a esse princípio, pois, conforme observa Alves, a arquitetura da intermitência reduz o trabalhador a instrumento acionado conforme a conveniência empresarial e descartado nos intervalos de inatividade, sem garantias de continuidade, estabilidade ou renda mínima, diagnóstico ao qual Souto Maior adere ao apontar que a estrutura normativa permite nível de submissão capaz de viabilizar exploração extrema com esvaziamento

da salvaguarda da condição humana do empregado (Alves, 2017; Souto Maior, 2017).

Em chave crítica de economia política, a intermitência aprofunda a mercantilização da força de trabalho ao converter a pessoa em recurso disponível para ajuste de demanda sem assegurar estabilidade financeira ou previsibilidade de renda, tópico em que Marx sustenta que o capital não possui vida própria e depende da apropriação da força de trabalho viva, consumindo tempo, energia e vida do trabalhador, de sorte que a Reforma Trabalhista teria intensificado esse mecanismo ao ampliar a disponibilidade unilateral exigida do empregado entre chamadas sem remuneração correspondente (Marx, 2017).

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho manifestou entendimento convergente ao advertir que o regime intermitente converte o empregado em “máquina humana” que o empregador liga ou desliga conforme a necessidade momentânea, com corrosão da autonomia sobre o próprio tempo e erosão de condições mínimas de existência digna, fenômeno que fere a centralidade da pessoa como valor fundante da República (Anamatra, 2017).

A estrutura do contrato intermitente posiciona o trabalhador em zona acentuada de vulnerabilidade porque a remuneração e a jornada permanecem imprevisíveis e condicionadas a ato unilateral de convocação, realidade que fragiliza a dignidade ao impor expectativa permanente de chamada sem garantia de continuidade ou segurança econômica, conforme assinala Higa ao qualificar o critério de seleção como aleatório e instável, incompatível com os princípios estruturantes do Direito do Trabalho e com a tutela constitucional do salário de natureza alimentar (Higa, 2017).

A dinâmica resultante aproxima-se de uma praça de oferta de mão de obra na qual chamadas ocorrem com alta rotatividade e baixa perspectiva de continuidade, enquanto trabalhadores disputam engajamentos episódicos como simples variáveis de ajuste do lucro empresarial, quadro examinado por Teixeira e Gonçalves ao evidenciar a substituíbilidade do trabalhador no processo produtivo e a supressão de autonomia material mínima para o planejamento de vida (Teixeira; Gonçalves, 2017).

A ausência de garantias mínimas de convocação e de renda expõe outro vetor de incompatibilidade, pois, como sustenta Silva, a modalidade se assemelha a um cadastro de trabalhadores disponíveis que podem ou não ser chamados, realidade em que nem o trabalho nem o salário se mostram assegurados, o que compromete o núcleo essencial da relação empregatícia e afronta a função protetiva do ordenamento (Silva, 2017).

Os efeitos regressivos tornam-se mais nítidos quando confrontados com direitos sociais historicamente consolidados, já que Figueiras, Bispo e Coutinho

apontam ofensa ao princípio da vedação ao retrocesso social diante do enfraquecimento de garantias laborais cumuladas por décadas, e Menezes e Almeida demonstram que a dependência financeira imposta pelo arranjo obriga o trabalhador a permanecer em disponibilidade constante, ainda sem remuneração garantida, à espera de nova convocação para sustento próprio e familiar, quadro que desarmoniza o regime infraconstitucional com a exigência de existência digna inscrita no texto constitucional (Figueiras; Bispo; Coutinho, 2018; Menezes; Almeida, 2018).

Afronta a condição social do trabalhador – art. 7º, caput da CRFB/88

O contrato de trabalho intermitente evidencia assimetria estrutural entre capital e trabalho ao favorecer estratégias empresariais de ajuste de mão de obra sem a correspondente proteção dos riscos transferidos ao empregado, que permanece em posição vulnerável no interior da relação contratual e passa a ser acionado apenas quando conveniente ao tomador, de modo a reforçar a percepção de dispensabilidade e disponibilidade permanente não remunerada, quadro que, na leitura de Souto Maior, configura verdadeira “coisificação” da pessoa que trabalha ao reduzi-la a componente funcional do processo produtivo, destituído de estabilidade temporal e previsibilidade de renda (Souto Maior, 2017).

Sob a ótica constitucional, tal arranjo tensiona diretamente a dignidade da pessoa humana, erigida a fundamento da República no art. 1º, III, e colide com a diretriz do aperfeiçoamento contínuo da condição social do trabalhador inscrita no *caput* do art. 7º da Constituição Federal, pois, em vez de promover avanço nas garantias laborais, a intermitência projeta retrocesso ao fragilizar a continuidade do vínculo, a suficiência salarial e a proteção nos intervalos sem convocação, com potencial violação da proibição de proteção deficiente e da vedação ao retrocesso social, princípios que informam a hermenêutica dos direitos sociais e exigem desenho normativo e aplicação concretos compatíveis com uma existência materialmente digna.

Do ponto de vista da segurança jurídica e do equilíbrio contratual, a flexibilização introduzida pela Reforma Trabalhista ampliou a dependência do trabalhador em relação ao poder diretivo e às oscilações do mercado, ao condicionar o ganho à mera ocorrência de chamadas, o que intensifica instabilidade financeira e vulnerabilidade social, exatamente como observam Nacif e Souza ao apontarem que a arquitetura intermitente expõe o empregado à incerteza de renda e à possibilidade de exclusão de redes protetivas tradicionais, sem contrapartidas suficientes capazes de neutralizar os riscos assumidos unilateralmente (Nacif; Souza, 2018).

Convém lembrar que o direito ao trabalho pressupõe condições que respeitem a dignidade, não se reduz à mera oferta de posto e exige padrão mínimo de decência laboral, com salário justo, repouso adequado, condições de segurança e acesso a instrumentos de proteção social, tais como seguro-desemprego e previdência, parâmetros que Minori descreve como elementos constitutivos de trabalho decente e de cidadania substantiva, de maneira que, quando a contratação intermitente falha em assegurar esses requisitos, deixa de representar instrumento legítimo de organização produtiva para converter-se em mecanismo de precarização incompatível com o projeto constitucional de uma sociedade livre, solidária, inclusiva e socialmente desenvolvida (Minori, 2010).

Afronta da garantia de salário mínimo – art. 7º, incisos IV e VII da CRFB/88

A remuneração no contrato de trabalho intermitente suscita objeções de ordem constitucional porque o pagamento condicionado à efetiva convocação suprime previsibilidade de renda e submete o empregado à oscilação unilateral da demanda empresarial, de modo que os arts. 443 e 452-A da CLT, na redação dada pela Lei nº 13.467/2017, não asseguram rendimento mensal apto a atender às necessidades vitais básicas, em tensão direta com o art. 7º, IV, da Constituição, que define o salário mínimo como patamar civilizatório, com o art. 7º, VI, que consagra a irredutibilidade salarial salvo negociação coletiva, e com o art. 7º, VII, que garante salário nunca inferior ao mínimo àqueles que percebem remuneração variável, sendo inadequado reduzir a garantia constitucional a um cálculo por hora desvinculado do resultado mensal efetivamente percebido pelo trabalhador.

A arquitetura da intermitência altera o conceito clássico de salário como prestação contínua destinada à subsistência do empregado e de sua família e o aproxima de uma retribuição por tarefa ou por evento, esvaziando sua função de estabilização social e de proteção contra riscos ordinários do mercado, de maneira que a renda deixa de cumprir a finalidade alimentar entre convocações e converte-se em fluxo incerto, leitura exposta por Delgado e Delgado ao demonstrarem que essa modalidade rompe a continuidade lógica entre jornada e sustento e substitui a segurança remuneratória por um regime de disponibilidade sem contrapartida econômica nos intervalos ociosos, com deslocamento do risco do empreendimento para a pessoa que trabalha (Delgado; Delgado, 2017).

No plano infraconstitucional, a tensão torna-se mais visível quando se confronta a prática intermitente com os arts. 76 a 79 da CLT, que tratam do salário mínimo e de sua finalidade socioeconômica, pois a ausência de garantias de convocação e de piso mensal efetivo frustra a ideia de retribuição justa e adequada e reabre um debate

superado acerca de salários incapazes de assegurar condições mínimas de existência, fenômeno que Teixeira e Gonçalves descrevem como deriva conservadora que privilegia o capital e flexibiliza direitos historicamente protegidos, enquanto Delgado e Delgado assinalam que o regime intermitente desmonta dois eixos do Direito do Trabalho: a continuidade do labor e a segurança quanto ao ganho, com impacto regressivo sobre a tutela do salário de natureza alimentar (Teixeira; Gonçalves, 2017; Delgado; Delgado, 2017).

Os efeitos econômicos irradiam dimensões pessoais e sociais porque a incerteza sobre se, quando e quanto o trabalhador será convocado impede planejamento financeiro, restringe acesso a crédito formal, aumenta exposição a endividamento e compromete redes de proteção social, situação que Menezes e Almeida descrevem como intensificação da precarização com repercussões psicológicas e comunitárias, uma vez que a renda intermitente fragiliza a autonomia existencial e nega o conteúdo material da dignidade que a Constituição vinculou ao trabalho decente, de modo que, sem um mecanismo de garantia que complemente a remuneração até o mínimo mensal quando o labor se distribui de forma irregular, a modalidade se afasta do projeto constitucional e afronta os incisos IV, VI e VII do art. 7º ao transformar a garantia do mínimo em promessa vazia no plano prático (Menezes; Almeida, 2018).

A Experiência Internacional

A invocação do suposto êxito do trabalho intermitente em ordenamentos estrangeiros como fundamento para sua introdução no Brasil requer exame de compatibilidade normativa, institucional e socioeconômica, pois a circulação de categorias jurídicas entre países depende do cotejo com a história das relações industriais, com o desenho da negociação coletiva, com o nível de proteção social e com a capacidade estatal de fiscalização, sob pena de enxerto normativo que não replica resultados nem garante segurança jurídica, tal como assinalado pela doutrina ao enfatizar que a comparação exige método, dados e prudência interpretativa ao redor de conceitos como disponibilidade, equivalência remuneratória por unidade de tempo e cobertura previdenciária (Delgado, 2017; Delgado, 2018; Cassar, 2017; Martinez, 2018).

Ao deslocar modelos concebidos para economias com alta formalização e robustas redes de proteção para uma realidade marcada por desigualdade, informalidade persistente e assimetrias de poder contratual, a transposição amplia o risco de distorções distributivas e de transferência de riscos do empreendimento ao trabalhador, motivo pelo qual a literatura alerta que a importação de institutos demanda

análise técnica rigorosa, associada a leitura política e social que antecipe efeitos sobre renda, jornada e continuidade do vínculo, inclusive quando a referência comparada provém do modelo italiano de trabalho intermitente, cuja disciplina apresenta contornos históricos e institucionais específicos (Nacif; Souza, 2018; Higa, 2017; Nogueira, 2017; Franco Filho, 2017).

As críticas recorrentes evidenciam preocupação com precarização de garantias laborais e erosão de estabilidade econômica, de modo que o debate brasileiro reproduziu indagações previamente registradas em outros contextos: se a modalidade intermitente efetivamente elevou o nível de emprego e produtividade com manutenção de patamares dignos de proteção social, ou se apenas intensificou rotatividade, fragmentação de trajetórias profissionais e queda de rendimentos, exigindo verificação empírica a partir de indicadores de salário, tempo de convocação, cancelamentos e acesso a benefícios, para que se evite aderir a um discurso de flexibilidade que não se sustenta na experiência concreta (Pretti, 2018; Figueiras; Bispo; Coutinho, 2018; Menezes; Almeida, 2018).

O avanço internacional de formas descontínuas de contratação sinaliza tendência de mercantilização ampliada do trabalho, na qual a pessoa passa a ocupar posição de variável de ajuste às oscilações da demanda e da acumulação, realidade que a crítica jurídico-social descreve como processo de coisificação do sujeito no interior do circuito produtivo, com impactos sobre autonomia material, planejamento de vida e acesso a bens fundamentais, o que impõe ao intérprete leitura que reintroduza limites constitucionais e exija contrapartidas normativas efetivas antes de legitimar o instituto em larga escala (Souto Maior, 2017; Delgado, 2018; Bruno, 2016; Carinci, 2012).

Nos países que admitiram a intermitência, a autorização não se estruturou de forma ampla e irrestrita, pois o legislador impôs salvaguardas como pisos de horas mínimas garantidas por período de referência, compensações econômicas por cancelamento de turnos, equivalência salarial por unidade de tempo em relação a trabalhadores da mesma função, restrições setoriais e deveres de comunicação qualificada ao empregado, diretrizes que se observam nas orientações administrativas italianas sobre trabalho intermitente e que inspiraram, no Brasil, tentativas de aprimoramento e contenção por meio de ajustes normativos propostos após a reforma, a exemplo das discussões travadas na Medida Provisória nº 808/2017 e de leituras jurisprudenciais e doutrinárias que condicionam a validade do arranjo à preservação de um patamar civilizatório de proteção (Itália, 2025; Brasil, 2017; Silva, 2017; Cassar, 2017).

Contrato de trabalho intermitente na Itália

O contrato de trabalho intermitente na Itália, denominado *lavoro intermittente* ou *contratto a chiamata*, foi positivado pelo Decreto Legislativo nº 276/2003 no contexto da chamada *Legge Biagi* com a finalidade de disciplinar prestações descontínuas e temporárias, tendo sofrido reconfigurações por diplomas subsequentes Leis nº 247/2007, nº 133/2008, nº 92/2012 até a reorganização promovida pelo *Jobs Act* iniciado pela Lei nº 183/2014 e consolidado pelo Decreto Legislativo nº 81/2015, em arcabouço normativo que associa autorização legal, balizas convencionais e deveres procedimentais para conter riscos de precarização e assegurar mínima equivalência remuneratória por unidade de tempo (Carinci, 2012; Itália, 2003; Itália, 2025).

O artigo 34 do D Lgs 276/2003 condiciona a adoção do *lavoro intermittente* a funções cuja natureza se revele esporádica ou irregular e à delimitação por convenções coletivas firmadas entre empregadores e sindicatos, de modo que a difusão prática do instituto se concentrou em segmentos caracterizados por demanda instável, como hospitalidade, recepção de eventos, vigilância noturna, turismo, transporte e logística, inclusive atividades de carga e descarga, cenário no qual a força da negociação coletiva e a fiscalização estatal funcionam como elementos estruturantes da eficácia protetiva do modelo (Nogueira, 2017; Franco Filho, 2017).

Tal como no arranjo brasileiro, a prestação intermitente italiana depende de convocação do empregador e admite períodos de inatividade entre chamados, inclusive com manutenção de disponibilidade nas hipóteses convencionadas, o que favorece sua aplicação a atividades sazonais ou de variabilidade elevada sem exigir continuidade diária, solução cuja funcionalidade decorre da aderência a quadros setoriais específicos e do desempenho de mecanismos de contenção previstos em lei e em instrumentos coletivos (Ferrante, 2017; Higa, 2017).

A disciplina vigente diferencia duas modalidades: a) o *lavoro intermittente* com cláusula de disponibilidade, no qual o trabalhador assume o dever de atender às chamadas e recebe em contrapartida a *indennità di disponibilità* definida em instrumento coletivo, em montante não inferior a 20 por cento da retribuição mínima tabelar da categoria, parcela exigível mesmo na inatividade e passível de perda por recusa injustificada; b) o *lavoro intermittente* sem cláusula de disponibilidade, que preserva a faculdade de aceitar ou recusar convocações sem sanção, com retribuição devida apenas pelas horas ou dias efetivamente trabalhados e com observância de equivalência remuneratória por unidade de tempo e dos adicionais legais e convencionais (Itália, 2003; Bruno, 2016; Nogueira, 2017).

Para mitigar assimetrias e organizar a vida do trabalhador, a legislação e a

doutrina italiana indicam a necessidade de aviso prévio mínimo de convocação consagrada na prática coletiva e em orientações administrativas em regra com antecedência de 24 horas, solução que busca reduzir a imprevisibilidade e ordenar o planejamento do tempo pessoal e profissional do contratado (Carinci, 2012; Itália, 2025).

A formalização exige contrato escrito com indicação dos fundamentos legais da adoção, prazo de vigência determinado ou indeterminado, critérios objetivos e subjetivos que legitimam o uso, parâmetros de convocação, equivalência remuneratória, adicionais aplicáveis e deveres de informação, pois a documentação detalhada converte-se em instrumento de transparência e segurança jurídica na execução do vínculo (Menezes; Almeida, 2018; Cassar, 2017).

O legislador delimitou hipóteses de utilização por cláusulas objetivas serviços descontínuos previstos em convenções coletivas e períodos específicos do ano, como fins de semana, feriados civis e religiosos ou sazonalidades e por cláusulas subjetivas faixas etárias abaixo de 25 anos ou acima de 55 anos, inclusive aposentados compondo um regime que condiciona a validade do contrato à aderência a tais filtros normativos (Itália, 2003; Voza, 2005).

O conteúdo contratual deve discriminar duração, causas habilitantes, local de trabalho, formas de comunicação bilateral, medidas de segurança exigidas para a função, além de procedimentos de convocação e cancelamento, exigências que elevam a densidade informacional do instrumento e facilitam o controle administrativo e judicial da sua execução (Pacheco *et al.*, 2017).

A ordem jurídica impõe, ainda, obrigação de comunicação das convocações à administração pública antes do início de cada prestação, observando-se prazo máximo de 30 dias para registro, providência que favorece rastreabilidade, fiscalização e prevenção de abusos na dinâmica de chamadas e na gestão da disponibilidade (Pacheco *et al.*, 2017).

A lei e a prática setorial estabeleceram limites temporais ao acúmulo de prestações sob o mesmo vínculo, vedando ultrapassar 400 dias de trabalho intermitente em período de três anos civis ressalvados os setores de turismo, eventos e espetáculos sob pena de conversão automática do contrato em tempo indeterminado integral, técnica que desestimula o uso continuado do regime como substituto de relações estáveis (Ferrante, 2017).

A análise de impactos sobre trabalhadores jovens recomenda prudência, pois, embora o instituto viabilize ingresso no mercado, pode restringir a continuidade formativa e a progressão profissional quando utilizado de modo extensivo, razão pela

qual a doutrina identifica dois eixos legítimos de contratação necessidade objetiva prevista em norma coletiva para períodos predeterminados e enquadramento etário legal impondo, no caso dos menores de 25 anos, encerramento da prestação ao completar a idade-limite (Franco Filho, 2017).

Mesmo com critérios objetivos e subjetivos definidos em lei, a negociação coletiva pode autorizar exceções justificadas em razão de peculiaridades setoriais, desde que apresente motivação e respeite salvaguardas de integridade do regime, solução que preserva a adaptabilidade sem eliminar a coerência protetiva do sistema (Nucara *et al.*, 2010).

Nesse conjunto, a experiência italiana evidencia compromisso mais rigoroso com regulação e controle da intermitência por meio de limites objetivos, filtros subjetivos, garantias remuneratórias de disponibilidade, deveres de comunicação e equivalência salarial, resultando em uso condicionado a justificativas verificáveis e mais alinhado aos princípios do trabalho digno e da proteção social, perspectiva registrada por análises doutrinárias que recomendam, em comparações internacionais, observar a densidade da negociação coletiva e o enforcement institucional como variáveis explicativas do desempenho do instituto (Delgado, 2017; Martinez, 2018; Itália, 2025).

Proibições do contrato de trabalho intermitente

As proibições ao uso do contrato de trabalho intermitente no ordenamento italiano derivam do artigo 34, § 3º, do Decreto Legislativo nº 276/2003 e têm por finalidade resguardar direitos coletivos e evitar distorções na aplicação do instituto, vedando expressamente sua utilização para substituir trabalhadores em greve, em empresas que tenham promovido nos seis meses anteriores demissões coletivas, suspensões contratuais ou reduções de jornada salvo disposição diversa em convenção coletiva, e em organizações que não tenham realizado a avaliação de riscos ambientais e ocupacionais exigida pelo artigo 4º do Decreto Legislativo nº 626/1994, comandos que a doutrina sistematiza como filtros materiais indispensáveis ao equilíbrio das relações laborais e ao respeito às condições mínimas de segurança e saúde no trabalho (Pacheco *et al.*, 2017; Itália, 2003; Itália, 1994).

A primeira vedação vincula-se diretamente à tutela do direito de greve enquanto instrumento legítimo de autodefesa coletiva que consiste na suspensão coordenada da prestação laboral para reivindicação de melhorias, direito reconhecido pela Constituição Italiana como posição subjetiva protegida e exercitável nos limites de

finalidade lícita do movimento e da preservação de serviços essenciais, razão pela qual a proibição de substituição por intermitentes impede neutralização econômica do conflito e preserva a eficácia do mecanismo coletivo de pressão (Gheido, 2010).

No que concerne à segunda restrição, impedir a contratação intermitente em contextos posteriores a dispensas coletivas ou a alterações contratuais gravosas coaduna-se com o artigo 41 da Constituição Italiana, que submete a iniciativa econômica privada às exigências de utilidade social, segurança, liberdade e dignidade humana, operando como barreira a expedientes destinados a contornar os efeitos jurídicos e sociais das demissões em massa e protegendo tanto os trabalhadores diretamente afetados quanto o ecossistema comunitário que gravita em torno da atividade empresarial (Rausei, 2014; Itália, 1948).

Embora a livre iniciativa integre a ordem econômica, sua interpretação não se apresenta absoluta, impondo-se limites externos que asseguram compatibilidade entre liberdade de empresa e bem-estar coletivo, de modo que as vedações ao uso da intermitência funcionam como travas legítimas estabelecidas pelo ordenamento para evitar que a gestão empresarial produza danos a direitos fundamentais individuais e coletivos, conforme leitura doutrinária que converge com o § 2º do artigo 41 ao afirmar que a atividade econômica não pode desenvolver-se contra os valores constitucionais (Barbera, 2008; Itália, 1948).

A terceira hipótese impeditiva relaciona-se ao cumprimento das obrigações preventivas em matéria de segurança, pois a ausência de documento de avaliação de riscos ocupacionais bloqueia a possibilidade de recorrer à intermitência segundo a disciplina consolidada pelo Decreto Legislativo nº 81/2008, reforçando que a prevenção de acidentes não se limita a formalidades burocráticas e integra a responsabilidade social da empresa em cenário de crescente gravidade dos sinistros laborais, como registram estudos que correlacionam falhas de gestão de risco a aumento de ocorrência de eventos graves e fatais (Natullo; Santucci, 2008; Itália, 2008).

CONCLUSÕES

As alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, ao instituírem o trabalho intermitente sob a retórica de modernização, instauraram um regime que fragiliza garantias históricas do Direito do Trabalho ao suprimir previsibilidade remuneratória, refazer a proteção social e transferir o risco do empreendimento ao empregado, em colisão com a dignidade da pessoa humana, com a valorização do trabalho e com a vedação de proteção insuficiente previstas na ordem constitucional.

À luz do direito comparado, a experiência italiana evidencia salvaguardas materiais e procedimentais que o modelo brasileiro não reproduziu com a mesma densidade, de modo que a ausência de contrapartidas efetivas produz um limbo contratual incompatível com o mínimo existencial, impondo reavaliação normativa imediata mediante pisos mensais garantidos, compensação de disponibilidade, avisos prévios, limites setoriais, preservação da cobertura previdenciária, participação sindical e fiscalização robusta, pois flexibilidade apenas se legitima quando subordinada à garantia de trabalho digno.

REFERÊNCIAS

ALCANTARA, S. C. de; ABREU, D. P. de; FARIAS, A. A. Pessoas em situação de rua: das trajetórias de exclusão social aos processos emancipatórios de formação de consciência, identidade e sentimento de pertença. **Revista Colombiana de Psicologia**, v. 24, n. 01, p. 129-143, 2015.

ALENCAR, Z. **A face sindical da Reforma Trabalhista: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. 4. ed. ano 3. Brasília: Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 2017.

ALVES, A. C. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, v. 82, jan./fev. 2018. Porto Alegre: Magister, 2018. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Artigo-Amauri-Cesar-Alves-Trabalho-intermitente-e-os-desafios-da-conceituacao-juridica.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2025.

ANAMATRA. **Considerações da Reforma**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/>. Acesso em: 15 jul. 2025.

ANAMATRA. **Nota Técnica PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista: aspectos de inconstitucionalidade e de antijuridicidade**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-eantijuridicidade.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2025.

ANDRADE, V. F. **A dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Cautela, 2007.

BARBERA, A.; FUSARO, C. **Corso di diritto pubblico**. Bologna: Zanichelli, 2008.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de revista nº 989190016.2005.5.09.0004. Recorrente: Ministério Público do Trabalho da 9ª Região. Recorrida: Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Brasília, 23 fev. 2011. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&hi>

ghlight=true&numeroFormatado=RR%20%20989190016.2005.5.09.0004. Acesso em: 18 jul. 2025.

BRASIL. 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano. Sentença. **RTSum nº 0010454-06.2018.5.03.0097**. Autor: Marcos Teixeira Olegário. Réu: Magazine Luíza S/A. Juiz André Luiz Maia Secco. Coronel Fabriciano, 22 ago. 2018. Processo eletrônico.

BRUNO, A. Nuovi dubbi di legittimità in materia di lavoro intermittente al vaglio della Corte di Giustizia Europea. **Giur. it.**, v. 6, 2016.

CARINCI, F. Provaci ancora Sam: ripartendo dall'art. 18 dello Statuto. **Rivista italiana di diritto del lavoro**, 2012.

CASSAR, V. B. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017a.

COSTA, A. P. M.; CUNHA, V. H. da. Territórios de vulnerabilidade: o risco envolvendo o cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto nos bairros Restinga e Rubem Berta. **Revista Brasileira de Estudos Jurídicos**, v. 15, n. 1, jan./abr. 2020. Disponível em: https://d1wgtxts1xzle7.cloudfront.net/67317532/Artigo_com_Vic.pdf. Acesso em: 18 jul. 2025.

DELGADO, M. G. **A reforma trabalhista no Brasil: comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FRANCO FILHO, G. S. Trabalho intermitente. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, v. 81, nov./dez. 2017. Porto Alegre: Magister, 2017.

HIGA, F. C. Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente: uma tentativa de aproximação dialógica junto ao senado. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, v. 77, mar./abr. 2017. Porto Alegre: Magister, 2017.

HOUAISS, A.; VILLAR, M. de S.; FRANCO, F. M. M. **Dicionário Houaiss de língua portuguesa**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

ITÁLIA. **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**. Lavoro intermittente o a chiamata. Disponível em: <https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-lavoro-intermittente-o-a-chiamata.aspx>. Acesso em: 17 jul. 2025.

MAIOR, J. L. S. Trabalho intermitente e golpismo constante. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, v. 28, n. 334, p. 211-215, abr. 2017.

MARTINEZ, L. **Reforma trabalhista: entenda o que mudou – CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MENEZES, C. P. de; ALMEIDA, A. E. de. Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. **Revista Justiça e Sociedade**, v. 3, n. 1, 2018.

NACIF, C. M.; SOUZA, M. P. de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 64, n. 97, p. 251-268, jan./jun. 2018.

NOGUEIRA, E. dos S. A. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 51, Campinas, 2017.

PRETTI, G. **Trabalhador intermitente na prática: conforme reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, H. B. M. da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: RT, 2017.

TEIXEIRA, É. F.; GONÇALVES, N. W. da S. Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 21, n. 1, 2017.