

# TRABALHO INTERMITENTE – TRABALHO “ZERO HORA” – TRABALHO FIXO DESCONTÍNUO

Lorena de Mello Rezende Colnago

*O Direito não é uma simples ideia,  
é força viva.*

*Por isso a Justiça sustenta, em uma  
das mãos, a balança, com que  
pesa o Direito, enquanto na outra  
segura a espada, por meio da qual  
se defende.*

*A espada sem a balança é a força  
bruta, a balança sem a espada é a  
impotência do Direito.*

*Uma completa a outra.*

*O verdadeiro Estado de Direito só  
pode existir quando a justiça bradir  
a espada com a mesma habilidade  
com que manipula a balança,  
sem descurar a sensibilidade, o  
comprometimento, a celeridade e  
o amor pelo Direito.*

- Rudolf Von Ihering, na obra “A  
luta pelo Direito”

## Introdução

Após 13 de julho de 2017 com a  
publicação da Lei n.º 13.467 a polarização em

torno de sua redação não faz mais sentido no mundo jurídico, uma vez que posta a norma com previsão de vigência em 11 de novembro de 2017, nos resta viabilizar a melhor aplicação possível a fim de pacificar os conflitos do capital versus trabalho, visando o maior e melhor equilíbrio social extraído da norma, a partir de uma interpretação jurídica humanizada.

Feitas essas considerações, sem aprofundar na crítica quanto à timidez da reforma quanto ao tratamento de temas importantes que são realidade no mundo do trabalho, uma vez que a lei posta representou muito mais a oscilação histórica do conflito em questão, dessa vez com perda considerável aos direitos dos trabalhadores, em especial no que diz respeito à possibilidade de um contrato individual sobrepor-se a uma norma coletiva – art. 444, parágrafo único, da CLT, pós alteração legislativa.

Para melhor entender o trabalho intermitente, novidade legislativa, analisaremos seus precursores no direito

.....

Lorena de Mello Rezende Colnago

Mestre em Processo (UFES, 2008). Pós-graduada em Direito do Trabalho (individual e coletivo), Processual do Trabalho e Previdenciário (UNIVES, 2006). Foi Diretora Cultural do Instituto de Estudos Avançados da Magistratura e Ministério Público do Trabalho – IPEATRA. Foi membro da Comissão de Adaptação do PJE – Grupo Requisitos (2016). Vice-Presidente em Direito do Trabalho e Social da União Iberoamericana de Juizes - UIJ. Professora. Juíza do Trabalho (TRT2).



estrangeiro, o trabalho a zero hora inglês e o trabalho descontínuo espanhol. Feitas essas considerações, passaremos a entender o alcance o trabalho intermitente e sua diferença teórica e pragmática para o trabalho eventual e avulso.

### ***Trabajo discontinuo o el contrato de fijos discontinuos. Trabalho intermitente espanhol***

Na Espanha o contrato descontínuo é um tipo de trabalho a prazo indeterminado, que se realiza de modo cíclico, com repetição em datas certas, distinguindo-se dos contratos eventuais pela incerteza ou extraordinariedade do serviço que envolve os contratos eventuais, ou ainda os contratos temporários. Estima-se que atualmente sejam mais de duzentos mil trabalhadores espanhóis submetidos a esses contratos para postos de trabalho que não existem por todo ano, mas em datas certas como no verão, em especial em hospedagens e zonas onde o turismo é mais forte por alguns meses no ano.<sup>1</sup>

Os espanhóis apontam a segurança de ser chamado a cada vez que a atividade volte a existir como vantagem desse tipo de contrato para o trabalhador. Essas convocações ocorrem por ordem de antiguidade do trabalhador, podendo nos meses ou períodos de inatividade terem outro emprego ou ocupação. Para as empresas essa seria uma modalidade vantajosa na medida em que o empresário tem a certeza de uma turma fixa e já treinada de empregados para seus períodos sazonais. E, para se evitar

1 Cf. SALINAS, Mariano. *El contrato del verano: el fijo discontinuo*. CEREM – *Escuela Asociada a La Universidad Rey Ruan Carlos*. Disponível em: <<https://www.cerem.es/blog/el-contrato-del-verano-el-fijo-discontinuo>>. Acesso: ago. 2017.

a fraude há o contrato escrito, distinguindo-se a modalidade do contrato temporário, porque esse serve para um evento incerto, enquanto o contrato fixo descontínuo somente é celebrado para meses daquela atividade econômica, se o evento é certo e o contrato é temporário há a caracterização de fraude.<sup>2</sup>

Critica-se a característica dos empregados espanhóis evitarem a busca de emprego nos meses em que não há trabalho. Em termos de salário e horas, os contratados por um contrato fixo descontínuo tem dos mesmos direitos que os trabalhadores fixos da empresa.<sup>3</sup>

O Estatuto dos Trabalhadores regulamenta essa modalidade contratual no art. 16, no capítulo da duração do trabalho:

#### ***Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.***

*1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.*

*A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.*

*2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en*

2 GOBIERNO DE ESPAÑA. **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**. *Guía Laboral - Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos*. Disponível em: <[http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_5/contenidos/guia\\_5\\_12\\_1.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_1.htm)>. Acesso set. 2017.

3 Ibid SALINAS.

que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

4. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.<sup>4</sup>

Há previsão de negociação coletiva com os entes sindicais – *convenios colectivos* – para a celebração entre empresa e trabalhador do contrato parcial, ou seja, dependendo da característica do setor econômico de atuação as entidades sindicais podem criar normas coletivas prevendo contrato fixo descontinuo a prazo temporário, porém, com requisitos objetivos e possibilidade de conversão de contrato temporário para fixos descontínuos. A inexistência dessa negociação coletiva e assinatura de acordos e convenções – na nomenclatura brasileira – implica a caracterização da fraude para esse tipo de

4 GOBIERNO DE ESPANHA. **Agencia Estatal Boletín Oficial Del Estado [ES]**. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Última actualización publicada El 13/05/17. Disponível em: < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>> . Acesso set. 2017.

contratação.

“Durante los gobiernos del PP, el año 2000 representa un «oasis» de estabilidad normativa estatutaria. El ET sólo va a ser modificado en una ocasión, con motivo de la aprobación de la ley de acompañamiento de los Presupuestos para el 2001 207, y con un alcance menor.”<sup>5</sup> De fato, nessa época o art. 32 alterou o art. 16.1 ET, substituindo a obrigação do empresário de apresentar antes o contrato às oficinas de emprego por um dever de mera comunicação da ocorrência desse contrato.

### Trabalho “zero hora”. Trabalho intermitente do Reino Unido

A expressão “contrato de zero hora” — tradução livre do artigo 27A do Employment Rights Act 1996 da Inglaterra, com características de inexistência de garantia de prestação de serviços e de recebimento de salário.<sup>6</sup>

O contrato a zero hora no Reino Unido é aquele que impõe a disponibilidade do trabalhador 24 horas por dia, outorgando as cláusulas e condições contratuais ao empregador, deixando o empregado em uma situação muito vulnerável e instável, pois o empregado pode ficar por vários dias sem ser convocado e receber salário, e a empresa sequer necessitará despedi-lo. Por outro lado,

5 GOBIERNO DE ESPANHA. **Ministerio Del Trabajo y Assuntos Sociales**. Estudio introductorio: veinticinco años de vigencia y de cambios. Disponível em: <[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_leyes/trabajo/estatuto06/Ep1y2Estatuto.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Ep1y2Estatuto.pdf)> . Acesso em: set.2017.

6 HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente. **Consultor Jurídico**, opinião, 8 de junho de 2017. Disponível em: < [http://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente#\\_ftn13](http://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente#_ftn13)> . Acesso em: set. 2017.

trabalhadores da saúde argumentam que esse é um excelente tipo de contrato para aqueles que pretendem ingressar no mercado de trabalho, pois podem significar um sinônimo de liberdade e bom rendimento, pois a solução permite a continuidade dos estudos.<sup>7</sup>

Há quatro anos, menos 1% dos trabalhadores afirmava ter como fonte única de rendimentos um contrato de zero horas; hoje, eles representam 2,3% da força de trabalho do país – cerca de 700.000 pessoas –, segundo o Escritório Nacional de Estatísticas britânico (ONS, na sigla em inglês). As mulheres, os jovens com menos de 25 anos e os idosos com mais de 65 anos são os perfis mais comuns sob esse sistema, de acordo com o ONS. Empregados com contratos precários que trabalham, em média, 25 horas por semana e ganham cerca de 7 libras por hora (ou pouco mais de 32 reais), enquanto o salário mínimo é de 6,50 libras (ou quase 30 reais).<sup>8</sup>

Estima-se que o trabalho a zero hora tenha saltado de cento e um mil para novecentos e cinco mil no primeiro trimestre de 2017 na Inglaterra, enquanto a taxa de desemprego caiu para 4.7% no mês de março contra uma redução salarial de 0,4% em janeiro, comparando-se com o mês anterior (dezembro de 2016).<sup>9</sup>

7 SAHUQUILLO, Maíra R. Trabalhadores ultraflexíveis. **EL PAÍS**. Disponível em: < [https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838\\_853098.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838_853098.html)>. Acesso em: set.2017.

8 SAHUQUILLO, Maíra R. Trabalhadores ultraflexíveis. **EL PAÍS**. Disponível em: < [https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838\\_853098.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838_853098.html)>. Acesso em: set.2017.

9 Reforma trabalhista: como é o "trabalho

### Trabalho intermitente brasileiro

Diferente dos dois modelos europeus apresentados, o trabalho intermitente é uma figura nova para o direito do trabalho pátrio. Assemelha-se em seu regime ao trabalhador avulso que se ativa sob escalação, porém difere dele porque engloba um período de aceite – três dias – e, caso o aceite seja descumprido pelo empregado injustificadamente, haverá uma multa a ser paga no prazo de 30 dias no importe de 50% sobre o valor que receberia naquele dia de trabalho, caso tivesse comparecido à empresa.

O não aceite não importa ausência de subordinação, porque a ideia é manter o vínculo com o empregado. O trabalho em outras empresas com contratos intermitentes ou a indeterminados também não descaracteriza a condição de empregado. É o que se extrai do art. 452-A da CLT:

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.

§ 1º 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.

§ 2º Recebida a convocação, o

intermitente" e quais suas consequências nos países onde já existe – **InfoMoney**. Disponível em: < <http://www.infomoney.com.br/carreira/clt/noticia/6785478/reforma-trabalhista-como-trabalho-intermitente-quais-suas-consequencias-nos-paises>>. Acesso em: set. 2017.

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

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

§ 4º 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.

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

§ 6º 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.

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

§ 8º 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.

§ 9º 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.”

A semelhança com o trabalho avulso se faz devido à escalação e ao cálculo do pagamento em horas do salário, porém no caso do avulso não há contrato de emprego como no trabalho intermitente e nem mesmo a multa contratual.

O interessante dessa lei é a previsão necessária de um contrato escrito entre as partes e a dação ao empregado de direitos inerentes a um contrato de trabalho a prazo indeterminado (férias com 1/3, 13º salário, adicionais e repouso semanal remunerado), sendo a distinção realizada na quantidade de dias em que o trabalhador se ativa na empresa, além da ausência de previsão legal de pagamento de horas extras.

Observa-se que o vínculo empregatício indeterminado para o trabalho intermitente aparenta uma contradição lingüística, pois o conceito de empregado conjugado dos artigos 2º e 3º da CLT importa na habitualidade do trabalho, sempre analisada sob o viés da continuidade, prevalecendo na jurisprudência pátria, com raras exceções, a ideia de que o trabalho duas vezes na semana, por exemplo, não implica vínculo de emprego, salvo se realizado por anos ininterruptos.<sup>10</sup>

Sob essa perspectiva evolucionista da jurisprudência pátria, o trabalho intermitente é uma subespécie de contrato de trabalho a prazo indeterminado (art. 451 da CLT). À semelhança da legislação estrangeira, em especial os estudos espanhóis, separa-se o trabalho intermitente do trabalho eventual a partir da

10 Por todos. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Diarista que trabalhou por 12 anos na mesma casa tem vínculo de emprego reconhecido. **Notícias**. Processo: RR-502-08.2012.5.01.0246. 06/04/2015. Disponível em: < [http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGO1/content/diarista-que-trabalhou-por-12-anos-na-mesma-casa-tem-vinculo-de-emprego-reconhecido](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGO1/content/diarista-que-trabalhou-por-12-anos-na-mesma-casa-tem-vinculo-de-emprego-reconhecido)>. Acesso: set. 2015.

extraordinariedade (necessidade produtiva circunstancial ou pontual) do evento empresarial a que esse contrato submete-se. Se o evento é repetido e previsível o contrato de trabalho existente tem vínculo empregatício, embora do tipo intermitente. E mesmo que o contrato seja verbal, embora a lei não o reconheça dessa forma, se presentes as características da periodicidade do evento a que é convocado o trabalhador, têm-se a configuração do vínculo de emprego intermitente – princípio da primazia da realidade, art. 9º da CLT.

Ultrapassado o conflito do vínculo de emprego, e adentrando no mérito das cláusulas contratuais, a normativa que estipula uma multa ao trabalhador em razão de sua ausência injustificada deve ser interpretada sob o viés da alteridade contratual – o risco da atividade econômica é de responsabilidade do empregador, art. 2º da CLT. O direito civil deve ser aplicado subsidiariamente, art. 8º da CLT, para resolver os problemas advindos da ausência de sinalagma para a recusa do empregador em aceitar o empregado.

Toda prestação contratual pelo princípio do sinalagma deve conter outra correspondente e equivalente, sob pena de gerar um desequilíbrio contratual. Assim, se o empregado aceita a proposta de trabalho e falta injustificadamente, pode o empregador lhe cobrar uma multa de 50%, mas não há obrigação correspondente para o empregador que oferece o emprego e após o aceite do empregado o retirar.

Nesses casos a razoabilidade impõe-se aos julgadores. O princípio da boa-fé contratual foi expressamente previsto no art. 421 do Código Civil – teoria geral dos contratos – e, portanto, deve-se aplicar ao caso concreto em

cotejo com o art. 478 do Diploma Civil para os casos em que o empregador retira o trabalho após o aceite:

Art. 478 - Nos contratos de execução continuada ou diferida, se a prestação de uma das partes se tornar excessivamente onerosa, com extrema vantagem para a outra, em virtude de acontecimentos extraordinários e imprevisíveis, poderá o devedor pedir a resolução do contrato. Os efeitos da sentença que a decretar retroagirão à data da citação.

O devedor nesse caso é o empregado. A disciplina contratual nos apresenta tanto no diploma civil como no do consumidor (art. 6º, inciso V, da Lei n.º 8.078/90), a necessidade de coibir-se e evitar as chamadas cláusulas de oneração excessiva de uma parte em detrimento da outra, mormente nos contratos de adesão, sendo o contrato de emprego um deles.

Conforme o art. 479 do Código Civil evita-se a resolução – e nesse caso há uma modalidade de justa causa do empregador – oferecendo-se ao réu, no caso empregador Reclamado modificar equitativamente as condições do contrato. Podendo-se optar pela exclusão da multa ou alteração equitativa de obrigações, ou seja, inserção de multa equivalente ao empregador ofertante do trabalho, a fim de evitar a onerosidade excessiva (art. 480 do CC).

Além disso, as regras sobre proposta e aceite também podem ser interpretadas à luz da teoria geral dos contratos, pois o texto celetista é omissivo, salvo quanto à multa aplicada ao empregado. A respeito do tema temos as seguintes regras do Direito Civil:

Art. 428. Deixa de ser obrigatória a

proposta:

I - se, feita sem prazo a pessoa presente, não foi imediatamente aceita. Considera-se também presente a pessoa que contrata por telefone ou por meio de comunicação semelhante;

II - se, feita sem prazo a pessoa ausente, tiver decorrido tempo suficiente para chegar a resposta ao conhecimento do proponente;

III - se, feita a pessoa ausente, não tiver sido expedida a resposta dentro do prazo dado;

IV - se, antes dela, ou simultaneamente, chegar ao conhecimento da outra parte a retratação do proponente.

(...)

Art. 430. Se a aceitação, por circunstância imprevista, chegar tarde ao conhecimento do proponente, este comunicá-lo-á imediatamente ao aceitante, sob pena de responder por perdas e danos.

Art. 431. A aceitação fora do prazo, com adições, restrições, ou modificações, importará nova proposta.

Art. 432. Se o negócio for daqueles em que não seja costume a aceitação expressa, ou o proponente a tiver dispensado, reputar-se-á concluído o contrato, não chegando a tempo a recusa.

Art. 433. Considera-se inexistente a aceitação, se antes dela ou com ela chegar ao proponente a retratação do aceitante.

Art. 434. Os contratos entre ausentes tornam-se perfeitos desde que a aceitação é expedida, exceto:

I - no caso do artigo antecedente;

II - se o proponente se houver comprometido a esperar resposta;

III - se ela não chegar no prazo convencionado.

Art. 435. Reputar-se-á celebrado o contrato no lugar em que foi proposto.

A doutrina civilista é ampla quanto aos debates acerca do aceite, retirada de proposta e indenização por perdas e danos quando a resposta chega tarde ao proponente – empregador – vinda do trabalhador – aceitante.

No caso do contrato de emprego intermitente, o empregador – proponente – é obrigado a avisar imediatamente ao empregado que a sua aceitação chegou tardiamente, sob pena de responder ao empregado por perdas e danos, considerando a disposição expressa da lei sobre a permissão da pluralidade contratual. O empregado pode ter deixado de aceitar outra proposta, ainda que menos vantajosa, para realizar o trabalho cuja aceitação chegou tardiamente.

O Brasil volta dois séculos para integrar o seu Direito do Trabalho ao Direito Civil, com a vantagem do novo Código Civil privilegiar a função social dos contratos e da propriedade – construção legislativa que tem origem brasileira no Estatuto da Terra, art. 4º, de 1964, pioneiro nessa regulamentação -, a boa-fé contratual objetiva, a socialidade e a éticidade.

O legislador ordinário permaneceu silente quanto à extinção contratual, e, diante dessa lacuna, aplicam-se as mesmas regras sobre resolução, rescisão e rescisão contratual previstas na norma celetista para o empregado a prazo indeterminado, ou mesmo sobre o distrato.

Também nada observou quanto aos direitos conquistados a partir dos atores sociais – sindicatos – por meio de negociações coletivas. E, nesse ponto, os direitos concedidos aos trabalhadores submetidos ao contrato de emprego indeterminado, aplicam-se integralmente ao contrato de trabalho intermitente – PLR, percentuais de adicional

noturno, cesta básica, plano de saúde, etc. – seguindo um princípio de coerência interna do sistema, pois extrai-se do art. 7, *caput* e inciso XXVI, da CF conjugado com o art. 611-A da CLT o princípio da primazia da negociação coletiva sobre a legislação, respeitadas as disposições mínimas constitucionais e as vedações decorrentes do art. 611-B da CLT, incluindo os defeitos e nulidades do negócio jurídico, neles incluída regra da não discriminação, salvo a inclusiva.

A alteração da modalidade contratual intermitente para indeterminado contínuo apesar de não previsto deve ser observada, por analogia com a legislação espanhola. Abrindo-se uma vaga de trabalho contínuo o empregado intermitente deve ter a preferência para ocupá-la na medida em que já está amplamente testado para as tarefas cotidianas, não devendo submeter-se ao contrato de experiência.

E, nesse quesito, mesmo que a legislação reformada não tenha previsto essa modalidade de contrato para o vínculo intermitente, por se tratar de um tipo de contrato a prazo indeterminado, cumpre ao intérprete extrair da norma o máximo de possibilidades que ela pode produzir a partir de uma interpretação sistemática.

### Conclusão

O conceito de flexissegurança pode ser extraído da Diretiva 21 da União Européia, que pretende promover a flexibilização das relações de trabalho combinada com a segurança, procurando modernizar o Direito do Trabalho para o Século XXI. A flexissegurança nesse sentido, seria uma terceira via entre o modelo americano de total desregulamentação e regulamentação protetiva do emprego surgida no modelo de Constitucionalização dos Direitos

Sociais, iniciado pela Constituição mexicana de 1917 até a brasileira de 1988, de outro.<sup>11</sup>

As reformas da Espanha e Inglaterra foram inspiradas no conceito de flexissegurança da Diretiva Européia para conter a crise desde 2008, porém, o que se encontra nesses países é a redução paulatina das taxas de desemprego com uma vertiginosa queda da qualidade de vida de seus cidadãos. Nesses termos, a crise econômica que assolou o país desde 2015 seguida pela crise política e legislativa têm promovido mudanças na legislação trabalhista e tentativa de alteração na legislação previdenciária, motivada pelo mesmo conceito de flexissegurança.

Para que esse conceito não vire sinônimo de desregulamentação pura e simples haverá necessidade do intérprete concretizá-la da melhor forma possível à luz dos princípios e valores constitucionais, mas também de toda riqueza normativa do ordenamento pátrio – uno e indivisível –, pois a norma já se encontra posta aguardando apenas a *vacatio legis* para ser aplicada (Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, com provável vigência em 11 de novembro de 2017).

Cerrar os olhos aos fatos não ajuda ao Direito que influencia e sofre ingerência de outros ramos – economia, sociologia, filosofia, etc. Essa reforma é fruto do movimento pendular mundial entre as ideologias liberais e sociais, que se alternam nos governos e legislações, ora com maior, ora com menor proeminência. Cumpre ao intérprete, ao jurista e aos operadores do Direito encontrar o

11 .....  
DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Flexissegurança nas relações de trabalho. Que bicho é esse? *Revista Trabalhista* (Rio de Janeiro), v. 25, p. 49-53, 2008.



equilíbrio dessas duas forças antagônicas para restabelecer a paz social.

### Referências

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Diarista que trabalhou por 12 anos na mesma casa tem vínculo de emprego reconhecido. **Notícias**. Processo: [RR-502-08.2012.5.01.0246](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/diarista-que-trabalhou-por-12-anos-na-mesma-casa-tem-vinculo-de-emprego-reconhecido). 06/04/2015. Disponível em: < [http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/diarista-que-trabalhou-por-12-anos-na-mesma-casa-tem-vinculo-de-emprego-reconhecido](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/diarista-que-trabalhou-por-12-anos-na-mesma-casa-tem-vinculo-de-emprego-reconhecido)>. Acesso: set. 2015.

GOBIERNO DE ESPANHA. **Agencia Estatal Boletín Oficial Del Estado [ES]**. *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Última actualización publicada El 13/05/17*. Disponível em: < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>> . Acesso set. 2017.

GOBIERNO DE ESPANHA. **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**. *Guía Laboral - Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos*. Disponível em: <[http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_5/contenidos/guia\\_5\\_12\\_1.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_1.htm)> . Acesso set. 2017.

GOBIERNO DE ESPANHA. **Ministerio De Trabajo y Assuntos Sociales**. Estudo introdutorio: veinticinco años de vigencia y de câmbios. Disponível em: <[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_leyes/trabajo/estatuto06/Ap1y2Estatuto.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Ap1y2Estatuto.pdf)> Acesso em: set.2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso.

Flexissegurança nas relações de trabalho. Que bicho é esse? **Revista Trabalhista** (Rio de Janeiro), v. 25, p. 49-53, 2008.

HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente. **Consultor Jurídico**, opinião, 8 de junho de 2017. Disponível em: < [http://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente#\\_ftn13](http://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente#_ftn13)>. Acesso em: set. 2017.

LARIO, Carlos Moradillo. *La nueva regulación del contrato a tiempo parcial , los trabajos fijos discontinuos, el contrato de relevo y la jubilación parcial*. **Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración**, ISSN 1137-5868, Nº 44, 2003 (Ejemplar dedicado a: Seguridad Social), págs. 103-133.

Reforma trabalhista: como é o “trabalho intermitente” e quais suas consequências nos países onde já existe – **InfoMoney**. Disponível em: < <http://www.infomoney.com.br/carreira/clt/noticia/6785478/reforma-trabalhista-como-trabalho-intermitente-quais-suas-consequencias-nos-paises>>. Acesso em: set. 2017.

SALINAS, Mariano. *El contrato del verano: el fijo discontinuo*. **CEREM – Escuela Asociada a La Universidad Rey Ruan Carlos**. Disponível em: <<https://www.cerem.es/blog/el-contrato-del-verano-el-fijo-discontinuo>>. Acesso: ago. 2017.