

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
DEPARTAMENTO DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

Bianka Sommer Sanchotene

**A aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente à relação de trabalho  
da diarista no âmbito do trabalho doméstico**

Florianópolis

2020

Bianka Sommer Sanchotene

**A aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente à relação de trabalho  
da diarista no âmbito do trabalho doméstico**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Juliana Wülfing

Florianópolis

2020

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Sommer Sanchotene, Bianka

A aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente à  
relação de trabalho da diarista no âmbito do trabalho  
doméstico / Bianka Sommer Sanchotene ; orientadora,  
Juliana Wülfing, 2020.

84 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências  
Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2020.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Direito do Trabalho. I. Wülfing, Juliana.  
II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em  
Direito. III. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado “**A aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente à relação de trabalho da diarista no âmbito do trabalho doméstico**”, elaborado pela acadêmica **Bianka Sommer Sanchotene**, defendido em **14/12/2020** e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota **10 (dez)** cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 14 de dezembro de 2020.



Documento assinado digitalmente  
Juliana Wülfing  
Data: 14/12/2020 13:43:51 -0300  
CPF: 604.774.680-34

---

**Prof. Dra. Juliana Wülfing**  
(ASSINATURA DIGITAL)  
Professor Orientador



Documento assinado digitalmente  
MARCO ANTONIO CESAR VILLATORE  
Data: 14/12/2020 22:03:25 -0300  
CPF: 724.354.889-04

---

**Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore**  
(ASSINATURA DIGITAL)  
Membro de Banca



Documento assinado digitalmente  
Marlon de Oliveira Xavier  
Data: 15/12/2020 15:11:28 -0300  
CPF: 031.196.820-08

---

**Marlon de Oliveira Xavier**  
(ASSINATURA DIGITAL)  
Membro de Banca

## **AGRADECIMENTOS**

Este trabalho representa o final de uma longa trajetória e trilhar este caminho não seria possível sem o suporte e o companheirismo de várias pessoas.

Agradeço especialmente a minha mãe, pois ela é a principal responsável pelo meu caminho até aqui, trazendo-me ao mundo e instigando-me a continuar mesmo nos momentos de dificuldade, particularmente, neste atípico ano de 2020.

Meus agradecimentos a minha grande amiga Vanessa por compartilhar comigo as angústias desta etapa final e ser uma excelente ouvinte nos bons e maus momentos.

Agradeço ainda de coração à Profa. Juliana, pela dedicação e presteza na orientação em todas as etapas deste trabalho.

Por fim, sou grata a todas aquelas ou aqueles que direta ou indiretamente coadjuvaram para a minha formação ao longo dos últimos anos.

O advogado deve sugerir por forma tão discreta os argumentos que lhe dão razão, que deixe ao juiz a convicção de que foi ele próprio quem os descobriu.

Piero Calamandrei

## RESUMO

A aplicação da modalidade contratual trabalhista intermitente à Relação de Trabalho da diarista no âmbito do trabalho doméstico sugere uma alternativa para a formalização da relação laboral desta categoria de trabalhadoras domésticas. Nesse sentido, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar a possibilidade de adoção do contrato de trabalho intermitente a fim de regulamentar a categoria de trabalhadoras domésticas diaristas. Para tanto, busca-se contextualizar o trabalho doméstico como uma atividade laboral, em parte, caracterizada pela informalidade. Posteriormente, situa-se o tratamento jurídico da diarista na qualidade de prestadora não contínua de serviços e, portanto, autônoma e sem quaisquer garantias trabalhistas. Além disso, são apontados os principais pontos da Reforma Trabalhista a fim de contextualizar a incorporação do contrato intermitente, definir seus contornos jurídicos e pontos controversos. Por fim, busca-se elencar os principais métodos de interpretação, bem como suscitar as principais consequências do enquadramento da diarista na qualidade de autônoma. Em seguida, é proposta compreensão diversa da figura da diarista descaracterizando a autonomia e assinalando a presença de subordinação na sua Relação de Trabalho. A partir de uma pesquisa descritiva, com base em fontes secundárias e abordagem qualitativa dos dados, o presente estudo demonstra que é possível aplicar o contrato de trabalho intermitente à Relação de Trabalho da diarista uma vez cumpridos os requisitos inerentes da Relação de Emprego, bem como identificada lacuna axiológica decorrente da insuficiência normativa do enquadramento atual da diarista. Nesse sentido, recorre-se à analogia a fim de integrar a norma ao caso concreto da caracterização da Relação de Emprego da diarista, o que resulta em caso análogo às características em torno do empregado intermitente. Assim, defende-se que a aplicação da formalização da Relação de Emprego é a situação que mais benefícios traz às condições de trabalho e percepção de vantagens por parte da categoria diarista.

**Palavras-chave:** Contrato de Trabalho Intermitente. Relação de Trabalho. Diarista. Trabalho doméstico.

## RÉSUMÉ

*L'application de la modalité contractuelle du travail intermittent à la Relation de travail de la femme de ménage journalière dans le cadre du travail domestique suggère une alternative à la formalisation de la Relation de Travail de cette catégorie d'Employés de maison. En ce sens, la présente enquête a pour objectif principal d'analyser la possibilité d'adoption d'un contrat de travail intermittent à des fins de réglementation de la catégorie des employés de maison journaliers. Par conséquent, il est important de contextualiser le travail domestique comme une activité professionnelle, en partie caractérisée par son informalité. Ensuite, il sera nécessaire de situer le traitement juridique de la femme de ménage journalière en qualité de prestataire de services et par conséquent, autonome et sans aucune garantie de travail. Par ailleurs, il sera démontré les principaux points de la Réforme du Travail afin de contextualiser l'intégration du contrat intermittent, de définir ses limites juridiques et ses controverses. Enfin, il sera énuméré les principales méthodes d'interprétation et expliqué les principales conséquences de l'encadrement de la femme de ménage journalière en sa qualité de Travailleur Autonome. Ensuite, il sera proposé une interprétation différente du statut de la femme de ménage payée de façon journalière caractérisé par son autonomie et démontré par la présence d'un lien de subordination dans sa Relation de Travail. A partir d'une enquête descriptive, sur la base de sources secondaires et de données qualitatives, la présente étude montre qu'il est possible d'appliquer le contrat de travail intermittent à la Relation de Travail de la femme de ménage journalière une fois que les prescriptions connexes de la Relation du Travail sont respectées ainsi que la lacune axiologique résultant de l'insuffisante normative de l'encadrement actuel du Travailleur Domestique. En ce sens, nous avons recours à l'analogie afin d'intégrer la norme au cas concret de la caractérisation de la Relation du Travail du Domestique journalier, qui résulte dans un cas analogique aux caractéristiques à propos de l'emploi intermittent. Ainsi, il sera défendu que l'application de la formalisation de la Relation de Travail est la situation qui apporte le plus de bénéfices aux conditions de la femme de ménage journalière et qui donne le plus d'avantages à son statut.*

**Mots-Clés:** *Contrat de Travail Intermittent. Relation de Travail. Femme de ménage. Travail Domestique.*

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ADIn – Ação Direta de Inconstitucionalidade

AGU – Advocacia Geral da União

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CBO - Classificação Brasileira de Ocupações

CLT- Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LC - Lei Complementar

LINDB – Lei de Introdução as Normas de Direito Brasileiro

MEI – Micro Empresário Individual

MP - Medida Provisória

PGR – Procuradoria Geral da República

STF - Supremo Tribunal Federal

OIT – Organização Internacional do Trabalho

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	11
1 DIARISTA: TRABALHADORA DOMÉSTICA, INFORMAL, AUTÔNOMA E DESCONTÍNUA	14
1.1 O TRABALHO DOMÉSTICO E SUAS TRABALHADORAS .....	14
1.1.1 A ascensão da subcategoria diarista .....	15
1.1.2 Trabalho doméstico informal .....	17
1.2 DIARISTA: TRABALHADORA AUTÔNOMA.....	20
1.2.1 Trabalho autônomo .....	21
1.2.2 Aspectos da subordinação .....	23
1.2.3 Alterações oriundas da Lei nº 13.467/2017 .....	25
1.3 (NÃO) EVENTUALIDADE E DESCONTINUIDADE .....	27
1.3.1 Trabalho eventual .....	27
1.3.2 Do trabalho descontínuo .....	29
1.3.3 Diarista: trabalhadora descontínua e eventual .....	31
2. TRABALHO INTERMITENTE: NOVIDADE INTRODUZIDA PELA REFORMA TRABALHISTA	35
2.1 REFORMA TRABALHISTA: UMA DISCUSSÃO PRELIMINAR NECESSÁRIA.....	35
2.1.1 Principais alterações .....	36
2.2. DO TRABALHO INTERMITENTE .....	39
2.2.1 Do contrato de trabalho intermitente .....	43
2.2.2 Dados sobre o trabalho intermitente.....	50
2.3 (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO TRABALHO INTERMITENTE .....	53
3. DIARISTA INTERMITENTE: UMA POSSIBILIDADE .....	59
3.1 APORTES TEÓRICOS NECESSÁRIOS: DA INTERPRETAÇÃO À APLICAÇÃO .....	59
3.2 CONSEQUÊNCIAS DO ENQUADRAMENTO AUTÔNOMO .....	66
3.3 DIARISTA INTERMITENTE: SUBORDINADA E NÃO CONTÍNUA.....	69
3.4 CONSEQUÊNCIA DO ENQUADRAMENTO INTERMITENTE.....	73
CONCLUSÃO .....	77
REFERÊNCIAS .....	80



## INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como foco principal abordar a aplicabilidade de uma nova modalidade contratual incrementada pela Reforma Trabalhista a uma categoria específica do trabalho doméstico. Antes de adentrar, contudo, na disposição temático-estrutural do presente estudo é importante que o leitor tenha em mente algumas questões.

O Direito do Trabalho representa um ramo jurídico que está em constante dinamicidade com o contexto socioeconômico. Nesse sentido, ao passo que a sociedade adquire novas conformações, os direitos trabalhistas também se amoldam a essas mudanças. Tais adaptações podem ser vagarosas ou instantâneas, o fato é que possuem o condão tanto de prejudicar, quanto de beneficiar as relações juslaborais, a depender dos interesses políticos envolvidos e objetivos almejados.

Nesse contexto, a compatibilização do Direito do Trabalho com o trabalho doméstico perpassa pela compreensão desta modalidade laboral como propriamente um trabalho, visto que a prestação dos serviços domésticos no âmbito residencial gera condições de ambiguidade nas Relações de Trabalho e nas Relações de Emprego, pois se confundem os papéis de profissional e de familiar.

Portanto, este tipo de atividade laborativa evoluiu juridicamente de modo paralelo em relação aos demais ramos do Direito do Trabalho, bem como alcançou seu auge de maneira tardia se comparado às demais searas trabalhistas. Tal fato reflete o modo inócuo pelo qual o trabalho doméstico vem sendo historicamente tratado, inclusive, positivado de modo a discriminar parte de suas trabalhadoras.

Isto posto, considerando que o vínculo de emprego não é voluntariamente reconhecido pelo tomador, mesmo que a relação perdure por anos, é preciso que as trabalhadoras recorram ao Judiciário a fim de compulsar empregadores a assumirem as obrigações decorrentes da Relação de Emprego Doméstico.

Ocorre que, ao ingressarem na Justiça, as trabalhadoras domésticas, especificamente as diaristas, têm o seu pedido negado por conta de critérios objetivamente convencionados que desconsideram as demais circunstâncias em torno do trabalho doméstico. Portanto, é para essas trabalhadoras que o presente estudo é dedicado.

Ademais, considerando que o trabalho doméstico é realizado majoritariamente

por mulheres<sup>1</sup>, bem como que por decorrência lógica os resultados obtidos no presente estudo serão voltados predominantemente ao público feminino, justifica-se a utilização do feminino universal<sup>2</sup> como forma de se referir a ambos os gêneros.

Por outro lado, julga-se pertinente mencionar que a referência à locução Trabalhadora Doméstica compreende tanto as diaristas quanto as empregadas domésticas. Ambas, portanto, prestam serviços domésticos, porém, suas Relações de Trabalho possuem tratamento diverso. A relação entre as duas trabalhadoras é estabelecida a partir de um critério comparativo que perpassa por semelhanças e distinções, os quais serão mais bem explorados ao longo do presente estudo.

Feitas essas considerações, discutir sobre a aplicabilidade do Contrato de trabalho intermitente à Relação de Trabalho da diarista no âmbito do trabalho doméstico justifica-se pelo fato de que grande parte da população de mulheres trabalhadoras presta serviços na casa de famílias brasileiras como meio de subsistência, sendo que muitas delas de maneira informal. Portanto, a importância da presente temática traduz-se na necessidade de fornecer mais segurança e proteção jurídica no âmbito trabalhista às Trabalhadoras Domésticas que, a princípio, não vislumbram a possibilidade de ter o vínculo de emprego reconhecido.

Sendo assim, o presente trabalho estabeleceu como problema de pesquisa a possibilidade de ser aplicado o Contrato de Intermitente à Relação de Trabalho das diaristas no âmbito do trabalho doméstico. Por conseguinte, estipulou-se como objetivo geral analisar a aplicação do Contrato de trabalho intermitente à Relação de Trabalho das diaristas no âmbito do trabalho doméstico como meio de formalização da Relação de Trabalho. Para alcançar o objetivo geral, traçaram-se os seguintes objetivos específicos: fazer uma revisão bibliográfica a fim de contextualizar brevemente o trabalho doméstico, bem como conceituar a diarista e situar o seu tratamento diante do ordenamento jurídico; fazer uma revisão bibliográfica a fim de contextualizar brevemente a Reforma Trabalhista, assim como definir o trabalho intermitente e o contrato que o sustenta; por fim, aplicar a legislação e argumentos hermenêuticos de livros dialogando as discussões anteriores para demonstrar que o contrato de trabalho

---

<sup>1</sup> “Ainda hoje o trabalho doméstico é uma das principais ocupações entre as mulheres, que são a maioria no setor em todo o mundo, cerca de 80%. No Brasil, permanece sendo a principal fonte de emprego entre as mulheres”. WENTZEL, Marina. **O que faz o Brasil ter a maior população de domésticas do mundo**. BBC Brasil, 26 fev. 2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-43120953>. Acesso em: 12 set. 2020.

<sup>2</sup> Não se está excluindo os diaristas, apenas invertendo-se a lógica tradicional convencionada como a flexão das palavras no gênero masculino enquanto forma adequada para fazer referência a ambos os gêneros (nota da autora).

intermitente é um meio alternativo para formalização do trabalho doméstico no caso das diaristas.

Assim, no primeiro capítulo são apresentadas as principais questões que envolvem o trabalho doméstico e como que a diarista surge e encontra-se inserida neste meio. Além disso, serão discutidos os principais aspectos que atribuem autonomia à Relação de Trabalho da diarista.

Por conseguinte, no segundo capítulo, são analisadas as principais mudanças decorrentes da Reforma Trabalhista e o contexto da sua inserção no ordenamento jurídico, assim como a introdução do contrato de trabalho intermitente, em que se discute os aspectos controvertidos e favoráveis relativos à redação que regulamenta a sua vigência.

Por fim, é estabelecido o aporte teórico em torno dos métodos interpretativos a fim de justificar a proposta central deste trabalho que é a efetiva aplicação do contrato intermitente ao trabalho doméstico atinente às diaristas. Para tanto, além da descrição dos métodos, são abordadas as principais consequências do enquadramento autônomo da diarista, bem como é feita uma análise dos requisitos do contrato intermitente aplicado à figura da diarista.

Ademais, o presente estudo consiste em pesquisa aplicada de caráter descritivo, que visa analisar a extensão do contrato de trabalho intermitente à Relação de Trabalho das diaristas no âmbito do trabalho doméstico. Nesse sentido, os resultados serão apresentados de forma qualitativa, a partir da coleta de informações de fontes secundárias, incluindo revisão bibliográfica. Como fontes de pesquisa, a fim de colher o referencial teórico, serão utilizados livros, revistas científicas, artigos, dados de órgãos governamentais e de outras instituições, bem como sites, todos relacionados ao tema.

# 1 DIARISTA: TRABALHADORA DOMÉSTICA, INFORMAL, AUTÔNOMA E DESCONTÍNUA

## 1.1 O TRABALHO DOMÉSTICO E SUAS TRABALHADORAS

Considerar o histórico que permeia o trabalho doméstico e suas trabalhadoras, o que se entende por trabalho doméstico, a ascensão da figura das diaristas, bem como as condições de vida e de trabalho enfrentadas pelas mesmas são questões que refletem a forma pela qual a regulamentação do trabalho doméstico é tratada.

Aliás, é diante da falta de receptividade no que diz respeito ao estreitamento voluntário de vínculos entre trabalhador e patrão que demanda a elaboração de políticas voltadas ao trabalho decente. Inclusive, essa falta de aproximação entre quem vende e quem compra a força de trabalho reforça a importância de discussões como a do presente trabalho.

No Brasil, há pouco mais de 130 (cento e trinta anos)<sup>3</sup> o trabalho doméstico era tarefa desempenhada por escravas. Assim, o regime escravocrata do passado irradia reflexos na conquista de direitos e no perfil das trabalhadoras que exercem o trabalho doméstico. Nesse contexto, um dos fatos que retrata as marcas deixadas pela escravidão é a tardia garantia de direitos mínimos à categoria de trabalhadoras domésticas que ocorreu com a promulgação da CRFB/1988, ou seja, somente cem anos após a abolição da escravidão.

Nesse sentido, importante mencionar que “[...] a expressão do trabalho doméstico contemporâneo no Brasil é uma herança escravocrata que reproduz relações de hierarquia de classe, discriminação racial e desigualdades contra e entre mulheres”<sup>4</sup>. Assim, enquanto as demais categorias de trabalhadores tiveram seus direitos conquistados, “[...] as milhões de mulheres, pobres, na sua maioria negras, seguiram reféns do modelo do escravismo brasileiro, reproduzido e atualizado pelas elites econômicas, pela classe média e pelo senso comum”<sup>5</sup>.

Isto posto, fato é que a trajetória na conquista de direitos pelas trabalhadoras domésticas ocorreu de maneira lenta e tardia, culminando recentemente em 2015 com

---

<sup>3</sup> Tempo desde a Lei áurea aprovada em 1888 e que impôs legalmente o fim da escravidão (nota da autora).

<sup>4</sup> VASCONCELOS, Beatriz da Rosa; DORA, Denise Dourado. A Trilha dos Direitos. **Revista Themis Gênero e Justiça**, v. 1, n.1, marc. 2015, p.16. Disponível em: <http://themis.org.br/wp-content/uploads/2018/07/REIMPRESS%C3%83O-REVISTA-THEMIS-1-cdr-1-versao-17-1.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2020.

<sup>5</sup> *Ibidem*, p.17.

a promulgação da LC nº 150/2015, e, portanto, apesar desta Lei representar uma aproximação das condições de trabalho doméstico de um ideal de Trabalho Decente, é preciso atentar para uma infeliz constatação: esses direitos, penosamente conquistados, não se aplicam à categoria de diaristas.

Na prática, essas trabalhadoras desempenham funções idênticas aos serviços prestados pelas empregadas domésticas (mensalistas) abarcadas pela LC nº 150. Contudo, as diaristas compõem um grupo dentro do grande grupo de trabalhadoras domésticas sub invisibilizado sob a ótica da proteção trabalhista. Essa invisibilização e exclusão de quaisquer proteções evidencia os diferentes níveis de vulnerabilidade e desproteção social existentes na realidade brasileira.

Considerando dados recentes, disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, por meio de sua Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, o qual aponta que, em 2018, das mais de seis milhões de pessoas ocupadas em trabalho doméstico remunerado no Brasil, 92% (noventa e dois por cento) eram mulheres, é notória a compreensão do trabalho doméstico como uma “[...] atribuição eminentemente feminina”<sup>6</sup>.

Essa compreensão coloca as mulheres trabalhadoras domésticas em uma posição de desvantagem, pois além da evidente divisão sexual do trabalho, elas enfrentam dupla jornada, baixa remuneração, más condições e precária inserção no mercado de trabalho, menor proteção social e ainda contam com direitos pouco equivalentes em relação às demais categorias abarcadas pelo regime celetista, cuja lei maior é a CLT.

### 1.1.1 A ascensão da subcategoria diarista

Existe um cenário pouco promissor que assola parte das trabalhadoras domésticas. Nesse sentido, está ocorrendo significativa mudança no perfil das pessoas que prestam serviços domésticos com a ascensão cada vez maior da figura da diarista no mercado de trabalho brasileiro.

---

<sup>6</sup> PINHEIRO, Luana; *et al.* **Os Desafios do Passado no Trabalho doméstico do Século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua.** Brasília: IPEA, nov. 2019, p. 8. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2528.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf). Acesso em: 3 jun. 2020.

Sendo assim, as diaristas vem ganhando força nos últimos tempos devido a um forte movimento das relações de trabalho doméstico. Nesse sentido, dados do IPEA<sup>7</sup> apontam que, em 2018, elas já respondiam por 44% (quarenta e quatro por cento) da categoria de trabalhadoras domésticas, o que equivale a 2,5 (dois vírgula cinco) milhões de mulheres, e, em termos regionais, as diaristas já respondiam por 51% (cinquenta e um por cento) das trabalhadoras domésticas na Região Sul.

Um dos fatores que contribui para o número crescente de diaristas está relacionado às dificuldades vivenciadas por milhares de brasileiras na busca por melhores condições de vida, o que engloba a busca por emprego fixo, melhores condições de trabalho e remuneração. E é justamente diante das dificuldades em alcançar estas condições que o trabalho doméstico, nos moldes informais, apresenta-se como uma alternativa viável ao dispensar qualquer tipo de qualificação, além de ser algo vantajoso para quem contrata, uma vez que dispensa o gasto com encargos trabalhistas, principalmente em contextos de crise econômica como vem ocorrendo nos últimos tempos<sup>8</sup>.

É possível considerar ainda que essas mulheres creditam a esse tipo de ocupação “[...] uma crença – ou talvez uma esperança – de que [...] possam auferir rendimentos mais elevados, estabelecer uma relação mais profissional com seus empregadores e ter maior controle sobre seu tempo”<sup>9</sup>.

Contudo, essa convicção não corresponde à realidade, pois as relações de trabalho no âmbito doméstico revelam-se pouco profissionais. Em decorrência disso, essas trabalhadoras acabam percebendo baixos salários visto que “[...] devem dar conta de uma residência a cada dia (ou, no máximo, dois), concentrando e intensificado o seu trabalho diário [...]”<sup>10</sup> se comparado com a carga de trabalho das mensalistas (empregadas domésticas).

---

<sup>7</sup>PINHEIRO, Luana; *et al.* **Os Desafios do Passado no Trabalho doméstico do Século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua.** Brasília: IPEA, nov. 2019, p. 21. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2528.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf). Acesso em: 3 jun. 2020.

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 22.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

### 1.1.2 Trabalho doméstico informal

A crescente inserção do trabalho doméstico na economia informal a partir da ascensão do número de trabalhadoras domésticas diaristas é um movimento que vai na contramão do que prometia o legislador ao criar a LC nº 150/2015. Logo, parece perpetuar a dificuldade em incluir os afazeres domésticos,

[...] nas definições correntes do trabalho e do mercado de trabalho, pois estas ainda não incorporam a esfera da reprodução como criadora de valor. Não é, pois, a precariedade (real) do trabalho doméstico que o define como informal, mas o lugar que ocupa na concepção tradicional do que é uma atividade econômica<sup>11</sup>.

Ainda, conforme expõe Rosangela Sanches<sup>12</sup>,

[...] o trabalho doméstico não gera produtos ou serviços diretamente para o mercado, mas gera e mantém (reproduz) a força de trabalho que será vendida no mercado de trabalho. Dito de maneira direta: não haverá trabalhadores e trabalhadoras para apresentar-se ao trabalho e retornar a ele caso o trabalho doméstico não seja realizado.

Outro fator que contribui para a concepção informal do trabalho doméstico diz respeito ao ambiente familiar, não comercial, tampouco empresarial, que as trabalhadoras domésticas prestam seus serviços. Este meio isolado, privado e considerado não produtivo distorce a própria ideia do trabalho doméstico enquanto trabalho.

Nesse sentido, existe,

[...] um estigma muito forte a ser enfrentado que implica reconhecer as condições peculiares do emprego doméstico, geralmente isolado, sem colegas, vulnerável ao comando direto de empregadoras (es), expostas a situações de perigo por violência física, sexual e moral, onde as próprias trabalhadoras – muitas vezes – preferem omitir onde trabalham, não querem registro profissional para não “sujar” a CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social)<sup>13</sup>.

<sup>11</sup>SANCHES, Solange. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Revista de Estudos Feministas**, v. 17, n. 3, set/dez. 2009. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2009000300016](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2009000300016). Acesso em: 20 ago. 2020.

<sup>12</sup>*Ibidem*.

<sup>13</sup> VASCONCELOS, Beatriz da Rosa; DORA, Denise Dourado. A Trilha dos Direitos. **Revista Themis Gênero e Justiça**, v. 1, n.1, marc. 2015, p.17. Disponível em: <http://themis.org.br/wp->

Em suma, o fato é que há uma naturalização do trabalho doméstico, uma vez que este não é percebido como trabalho, pois “[...] reproduz o cuidado feminino”<sup>14</sup>, bem como não gera lucro. Contudo, independentemente de quem o execute, este tipo de trabalho é imprescindível “[...] para os indivíduos e as famílias e para o funcionamento geral da economia”<sup>15</sup>.

Sendo assim, considerando que o trabalho doméstico remunerado deve ser compreendido como trabalho, importante delimitar qual a sua definição, o qual, basicamente, consiste na execução de determinados afazeres por uma pessoa em troca de remuneração. Esses afazeres envolvem, de modo geral, cuidados com o lar como serviços de limpeza, arrumação, cozinha, lavar e passar roupas e, em muitos casos, cuidado de crianças, idosos ou até mesmo de plantas e de animais domésticos<sup>16</sup>.

Ainda, segundo o IBGE<sup>17</sup>, o conceito de trabalho doméstico remunerado refere-se ao trabalho exercido por pessoas “[...] de forma remunerada, em dinheiro ou benefícios, em uma ou mais unidades domiciliares”.

A Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 2018, define o trabalho doméstico como “[...] o trabalho que é realizado em ou para um ou vários domicílios”<sup>18</sup>. Essa mesma convenção dispõe que “[...] a expressão trabalhador doméstico significa qualquer pessoa que exerça trabalho doméstico dentro de uma Relação de Trabalho”<sup>19</sup>.

A CBO contém a extensa lista das tarefas relacionadas ao trabalho doméstico nas suas várias modalidades, inclusive a ocupação de empregado doméstico diarista

content/uploads/2018/07/REIMPRESS%C3%83O-REVISTA-THEMIS-1-cdr-1-versao-17-1.pdf. Acesso em: 5 jul. 2020.

<sup>14</sup>SANCHES, Solange. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Revista de Estudos Feministas**, v. 17. n. 3., set/dez. 2009, Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2009000300016](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2009000300016). Acesso em: 20 ago. 2020.

<sup>15</sup>SANCHES, Solange. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Revista de Estudos Feministas**, v. 17. n. 3., set/dez. 2009, p. 885. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2009000300016](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2009000300016). Acesso em: 20 ago. 2020.

<sup>16</sup>*Ibidem*.

<sup>17</sup> IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada**. Pesquisa Mensal de Emprego (PME), 2018. Disponível em: [ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Mensal\\_de\\_Emprego/Estudos/Principais\\_caracteristicas\\_trabalhadores\\_domesticos\\_abril2010.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Estudos/Principais_caracteristicas_trabalhadores_domesticos_abril2010.pdf). Acesso em: 8 jul. 2020.

<sup>18</sup> BIT, *Bureau* Internacional do Trabalho. **Convenção Trabalho Digno para o Trabalho doméstico**, nº 189, jun. 2011. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_179461.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_179461.pdf). Acesso em: 9 jul. 2020.

<sup>19</sup>*Ibidem*.

que compõe, portanto, uma categoria formalmente reconhecida dentre os trabalhadores que exercem atividades no âmbito doméstico.

Para além das definições apresentadas, o trabalho doméstico abrange uma gama considerável de atividades, sendo que muitas das trabalhadoras executam diversas dessas tarefas, mesmo que sejam contratadas apenas para algumas delas. Nesse sentido,

[...] das mulheres classificadas como trabalhadoras domésticas na PNAD Contínua, quase 80% eram trabalhadoras nos serviços domésticos gerais, 10% se identificavam como cuidadoras de crianças, 9% como trabalhadoras de cuidados pessoais e 2% como cozinheiras. Das ocupações exercidas por trabalhadoras domésticas, portanto, praticamente 100% se concentram entre serviços internos do ambiente doméstico, sejam estas mulheres brancas ou negras<sup>20</sup>.

No que diz respeito às precárias condições de trabalho enfrentadas pelas trabalhadoras domésticas na execução do seu trabalho, é preciso atentar para situações que implicam, conforme apontado por Sanches<sup>21</sup>, o

[...] manuseio de produtos químicos, fogo, riscos (como altura, por exemplo), eletricidade – a exposição a fatores de risco de acidentes de trabalho conta com escassa compreensão dos empregadores e também das trabalhadoras, aumentando os riscos. Em situação de flagrante desrespeito aos direitos humanos e do trabalho, o trabalho doméstico também apresenta altos níveis de assédio sexual e moral.

Ante o exposto, a fim de caminhar na direção oposta da conjuntura brasileira que percorre o trabalho doméstico e vem se arrastando de longa data, revela-se de extrema importância a promoção de meios que visem à formalização da Relação de Trabalho das trabalhadoras domésticas. Em especial ao recorte temático aqui proposto com relação às diaristas, pois estas passariam a perceber uma série de benefícios que não são assegurados atualmente.

Destarte, até o presente momento traçou-se um panorama breve e geral do trabalho doméstico e das suas trabalhadoras, em especial atenção ao contexto de informalidade no qual às diaristas estão inseridas, bem como o entendimento

---

<sup>20</sup>PINHEIRO, Luana; *et al.* **Os Desafios do Passado no Trabalho doméstico do Século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua.** Brasília: IPEA, nov. 2019, p. 17. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2528.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf). Acesso em: 3 jun. 2020.

<sup>21</sup>SANCHES, Solange. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Revista de Estudos Feministas**, v. 17. n. 3., set/dez. 2009. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2009000300016](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2009000300016). Acesso em: 20 ago. 2020.

conceitual acerca do trabalho doméstico. Na seção seguinte, caberá analisar o enquadramento jurídico da diarista no ordenamento jurídico brasileiro.

## 1.2 DIARISTA: TRABALHADORA AUTÔNOMA

A trajetória na conquista de direitos mínimos na proteção do trabalho doméstico não abarcou a diarista. Portanto, pode-se afirmar que há uma subdivisão dentro do grande grupo das trabalhadoras domésticas que recebe tratamento jurídico diverso. Assim, as diaristas são as mais desprotegidas sob o ponto de vista jurídico na categoria de trabalhadoras domésticas, pois suas relações laborais regem-se pela informalidade.

Nesse sentido, a LC nº 150/2015 representou o marco que pôs fim à polêmica diferenciação entre a empregada doméstica e a diarista autônoma ao fixar um critério numérico para diferenciar as categorias: o número de dias trabalhados por semana em uma residência.

Ademais, a partir deste critério de frequência semanal<sup>22</sup>, resta descaracterizada a continuidade, o que enseja o enquadramento da diarista na qualidade de autônoma. Logo, há uma grande variedade de julgados que traduzem essa diferenciação ao não reconhecer o vínculo empregatício por conta da descontinuidade e enquadrar a diarista como autônoma, assim, trata o Tribunal Superior do Trabalho no

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. O Tribunal Regional, valorando fatos e provas, concluiu pela inexistência de continuidade na prestação dos serviços, destacando, ainda, a autonomia da reclamante no desempenho das atividades<sup>23</sup>.

Portanto, a diarista não desfruta da proteção e das garantias decorrentes da formalização, como décimo terceiro salário, férias, abono de férias, repouso remunerado e aviso prévio, entre outros previstos no artigo 7º da CRFB/1988.

De outra forma, a categoria encontra definição legal na leitura conjunta de dispositivos esparsos da legislação previdenciária. O Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, em seu artigo 9º, inciso V, alínea I, qualifica uma das categorias de

---

<sup>22</sup> Laborar por mais de três dias na semana conforme prevê o artigo 1º da LC nº 150/2015.

<sup>23</sup> BRASIL. TST. RECURSO DE REVISTA. RR-147800-09.2009.5.01.0343, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 17/02/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431834381/recurso-de-revista-rr-1478000920095010343>. Acesso em: 30 out. 2020.

contribuintes individuais como “[...] a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”<sup>24</sup>.

Ademais, em caráter complementar, necessária se faz a menção do parágrafo 15, inciso VI, o qual complementa o enquadramento da alínea I anteriormente mencionada como “[...] aquele que presta serviço de natureza não contínua, por conta própria, a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividade sem fins lucrativos, até dois dias por semana”.

Assim, a partir da leitura sistemática dos dispositivos mencionados do Decreto nº 3.048/99, tem-se reforçada e positivada a expressão de não continuidade, bem como a restrição da periodicidade na prestação de serviços pela diarista para até 02 (dois) dias na semana.

Isto posto, é de extrema importância situar o leitor na compreensão do que é trabalhador autônomo e os seus desdobramentos, visto que falar em trabalho autônomo é falar na forma como o direito percebe e incorpora a figura da diarista.

### 1.2.1 Trabalho autônomo

O trabalho autônomo compreende uma das modalidades da Relação de Trabalho. Nesse sentido, as Relações de Trabalho são mais amplas<sup>25</sup>, portanto *lato sensu*, e abrangem o autônomo, o eventual, o avulso. Não se confundindo com a Relação de Trabalho *stricto sensu*, a qual abrange a Relação de Emprego, legalmente qualificada pelo trabalho prestado de forma não-eventual, por pessoa física, em situação de subordinação e com onerosidade, qual seja o vínculo que atenda aos elementos fático-jurídicos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Portanto, a diarista, ao ser compreendida como autônoma, constitui uma Relação de Trabalho, porém sem preencher o requisito da subordinação jurídica inerente à Relação de Emprego. Sendo assim, o trabalhador autônomo é aquele que presta o serviço atuando como patrão de si mesmo sem precisar se submeter aos poderes de comando do empregador<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> BRASIL. **Decreto N° 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm#:~:text=DECRETO%20No%203.048%2C%20DE%206%20DE%20MAIO%20DE%201999.&text=Aprova%20o%20Regulamento%20da%20Previd%C3%Aancia,que%20he%20confere%20o%20art.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm#:~:text=DECRETO%20No%203.048%2C%20DE%206%20DE%20MAIO%20DE%201999.&text=Aprova%20o%20Regulamento%20da%20Previd%C3%Aancia,que%20he%20confere%20o%20art.) Acesso em: 10 jun. 2020.

<sup>25</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. Atualizado por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr Editora, 2016, p. 147.

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 148.

A doutrina<sup>27</sup> sistematiza uma subdivisão do trabalho autônomo em autônomo propriamente dito e empreiteiro. Este segundo não cabe aqui analisar, no entanto, o autônomo propriamente dito é definido como aquele que trabalha por conta própria e assume os riscos do seu negócio<sup>28</sup>.

Assim,

[...] o trabalhador autônomo não transfere para terceiro o poder de organização de sua atividade, pois a desenvolve com discricionariedade, iniciativa e organização próprias, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços. É o que ocorre com os profissionais liberais, como o médico em seu consultório, o advogado em seu escritório, o representante comercial autônomo ou qualquer outro profissional que trabalha por conta própria<sup>29</sup>.

Delgado<sup>30</sup> coloca que os autônomos compõem uma gama extremamente abrangente e diversificada de trabalhadores, o que enseja, inclusive, algumas diferenças entre estes. O autor expõe que o principal elemento fático-jurídico que enseja a descaracterização da Relação de Emprego é a subordinação, apesar de também apontar a ausência de pessoalidade como elemento que afasta ainda mais a caracterização do vínculo empregatício.

Logo, o trabalho autônomo consiste<sup>31</sup> na execução dos serviços pelo prestador sem subordinação ao tomador. A autonomia pode ser compreendida como “[...] conceito antitético ao de subordinação”<sup>32</sup>.

Sendo assim, ao mesmo tempo em que a subordinação

[...] traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho<sup>33</sup>.

<sup>27</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 270.

<sup>28</sup> *Ibidem*, pp. 270.

<sup>29</sup> *Ibidem*, pp. 270-271.

<sup>30</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 397.

<sup>31</sup> *Ibidem*.

<sup>32</sup> *Ibidem*.

<sup>33</sup> *Ibidem*.

Também, Octavio Bueno Magano<sup>34</sup> estabelece a distinção do autônomo em relação ao empregado ao afirmar que a subordinação é elemento que distingue ambas as relações. Ademais, ele ainda afirma que a independência e a habitualidade são elementos que qualificam o prestador autônomo. Sendo assim, o autônomo resta caracterizado como a pessoa física que exerce determinada atividade econômica regularmente e por conta e risco.

Destarte, a decorrência lógica do enquadramento da diarista enquanto autônoma é de que a mesma realiza as atividades sem qualquer interferência por parte de quem a contrata. Ou seja, afirmar que a diarista desponta como autônoma significa dizer que ela escolhe o que fazer e como fazer dentro do ambiente residencial de terceiros. Além de configurar uma relação em que coloca essa trabalhadora em uma situação de extrema vulnerabilidade, pois realiza funções por sua própria conta e risco.

Portanto, considerando que a subordinação é um elemento caracterizador da Relação de Emprego, repellido pela relação autônoma de trabalho, estabelecendo o principal marco diferenciador entre a modalidade empregatícia e a autônoma, importante se faz a análise pormenorizada da subordinação a fim de que se demonstrem diferenciações conceituais de modo a situar o leitor da melhor forma possível nas entrelinhas do problema aqui discutido.

### 1.2.2 Aspectos da subordinação

A subordinação restará verificada na forma pela qual se dará o trabalho pactuado. Assim, é a “[...] intensidade de ordens”<sup>35</sup> verificada na execução dos serviços que indicará no caso concreto qual das partes da relação jurídica possui significativo poder de comando na prestação dos serviços. Nesse sentido, em sendo o prestador o detentor do poder de direção na realização do serviço contratado resta caracterizada a autonomia no vínculo entre as partes. Por outro lado, em sendo evidenciada a emanção de ordens por parte do tomador, resta configurada a subordinação no vínculo entre as partes.

Para além da dimensão tradicional de subordinação, há outras duas perspectivas distintas decorrentes de reformulações sociais e econômicas as quais o

---

<sup>34</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993. Vol. II, 1993, p.154

<sup>35</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 397.

Direito do Trabalho está sujeito com o passar do tempo<sup>36</sup>. Isto posto, tem-se que o elemento fático jurídico da subordinação tem passado por adaptações decorrentes de modificações no contexto do mundo laboral, bem como decorrentes de novas compreensões trazidas pela Ciência Jurídica. Sendo assim, sedimentaram-se na doutrina majoritária três dimensões da subordinação: a tradicional, a objetiva e a estrutural.

A dimensão tradicional ou clássica da subordinação diz respeito a sua dimensão original e mais corriqueira inerente aos regimes de servidão e escravidão que antecederam à Relação de Emprego propriamente dita. Trata-se da dimensão que mais frequentemente se encontra presente nas relações econômicas capitalistas atuais. Nesse sentido, tem-se que a perspectiva clássica resta caracterizada pela subordinação “[...] na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa”<sup>37</sup>. Ademais, essa concepção de subordinação é exteriorizada a partir da frequência de comandos emanados pelo tomador de serviços sobre o trabalhador, que então será seu subordinado.

Já a dimensão objetiva consiste na integração do trabalhador e das atividades desenvolvidas pelo mesmo aos objetivos da empresa. O critério nessa perspectiva é objetivo, pois analisa a integração ou não das atividades do obreiro aos fins da empresa. Segundo Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena<sup>38</sup>, a subordinação do empregado ao empregador expressa uma relação de participação integrativa ou colaborativa, pela qual a atividade do empregado segue de modo harmônico a atividade empresarial. Tal integração trata-se de fator decisivo para o fenômeno da subordinação.

Por outro lado, a dimensão estrutural dispensa a análise da existência de consonância entre a atividade desenvolvida pelo obreiro e os objetivos da empresa, tampouco importa a intensidade de comandos do tomador. Segundo essa perspectiva acerca da subordinação, o que de fato é relevante é a vinculação estrutural “[...] à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços”<sup>39</sup>. Há, portanto, a

---

<sup>36</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 398.

<sup>37</sup> *Ibidem*, p. 352.

<sup>38</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975. p. 235.

<sup>39</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 353.

incorporação por parte do trabalhador da dinâmica de organização e funcionamento da empresa.

Isto posto, tem-se que a

[...] compreensão dessas três dimensões do fenômeno subordinativo (a tradicional, a objetiva e a dimensão estrutural) não somente permite adequar o conceito jurídico, pela via interpretativa, às modificações da realidade, renovando o necessário expansionismo do ramo juslaborativo, como também relativiza a utilidade de fórmulas jurídicas restritivas de direitos sociais e fundamentais. Demonstra, ademais, a elevada capacidade de adaptação do Direito do Trabalho aos desafios do cambiante sociedade e economia capitalistas<sup>40</sup>.

Nesse sentido, essas três dimensões compõem um dos alicerces que deve ser levado em consideração ao se analisar a aplicação do Direito do Trabalho nas situações em que essa aplicação revela-se restritiva e pouco coerente, em especial, ao caso das diaristas, objeto de estudo do presente trabalho, em que justamente o elemento da subordinação é um dos pressupostos que deve ser relevado.

### 1.2.3 Alterações oriundas da Lei nº 13.467/2017

Ainda, no que tange às questões pertinentes ao autônomo importante mencionar as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 que inseriu na CLT o artigo 442- B, que dispõe que a “[...] contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”<sup>41</sup>.

Contudo, houve alteração posterior pela Medida Provisória nº 808, de novembro de 2017, que apresentou nova redação ao artigo supramencionado. No entanto, apesar desta Medida Provisória não ter sido convertida em Lei, devido ao disposto no § 3º do artigo 62 da CRFB/1988, importante registrar qual foi a intenção da inserção deste dispositivo no sentido de situar o autônomo em algumas situações que poderia haver certa confusão na descaracterização ou não da Relação de Emprego.

---

<sup>40</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 354.

<sup>41</sup> 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 jan. 1974, 8.036 de 11 mai. 1990 e 8.212 de 24 jul. 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 05 ago. 2020.

Assim, a proposta da nova redação acrescentou 7 (sete) parágrafos ao artigo 442-B, da CLT, os quais versavam sobre a vedação a cláusula de exclusividade na contratação de autônomo; a descaracterização da qualidade de empregado na situação em que o autônomo presta serviço a um único tomador; a liberdade do trabalhador autônomo em prestar seus serviços de forma autônoma ou não a outros tomadores; a garantia de recusa pelo autônomo na prestação do serviço sendo a ele aplicáveis penalidades contratualmente previstas; a não caracterização de relação empregatícia nos casos de categorias reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo; a presença da subordinação jurídica como elemento caracterizador da Relação de Emprego; e, por fim, a descaracterização do vínculo de emprego no caso de existir alguma relação do serviço prestado pelo autônomo com a atividade da empresa.

Por conseguinte, a inserção do dispositivo em comento, deu-se com “[...] a intenção de afastar a possibilidade de reconhecimento da relação empregatícia nas hipóteses de contratação de trabalhador autônomo nos moldes da avença formalmente entabulada”<sup>42</sup>. Portanto, há uma busca do legislador em estabelecer parâmetros que evitem interpretações que possam levar ao reconhecimento do vínculo empregatício. Nesse sentido, enquanto a diarista for compreendida como autônoma, ela estará abarcada por esses preceitos.

Como dito anteriormente, a Medida Provisória não foi convertida em lei, porém, foi editada a Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018, do Ministério do Trabalho, atual Ministério da Economia, que, em seu artigo 1º, praticamente reprisa a MP 808. Apesar desta portaria não possuir *status* de lei, este ato normativo seria inconstitucional por ultrapassar o poder regulamentar de competência do Poder Executivo<sup>43</sup>.

Desta forma, ainda que tenham sido cumpridas todas as formalidades legais, o juiz, com fulcro no artigo 9º da CLT, poderá declarar nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos normativos que regem a Relação de Emprego.

O Enunciado nº 53 aprovado na Segunda Jornada de Direito Processual e Material do Trabalho<sup>44</sup>, evento promovido pela ANAMATRA<sup>45</sup> em 2017, sugere

---

<sup>42</sup> BRASIL, 1943. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 ago. 2020.

<sup>43</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 278.

<sup>44</sup> Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.

interpretar o artigo 442-B da CLT sob a ótica constitucional. Sendo assim, a prestação de serviços de forma exclusiva e contínua não deve excluir a presunção de vínculo empregatício, uma vez que a Relação de Emprego é direito fundamental. De outro modo, não é adequado caracterizar “[...] o trabalho autônomo sempre que o trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica”<sup>46</sup>.

Sendo assim, relevante se faz mencionar essas tentativas de descaracterização da Relação de Emprego sem o devido respaldo constitucional, pois a partir daí é possível compreender o contexto de intenções sob o ponto de vista normativo em desonerar o empregador e restringir as hipóteses de reconhecimento de vínculo empregatício, assim como o faz a atual LC nº 150/2015 com relação à diarista.

### 1.3 (NÃO) EVENTUALIDADE E DESCONTINUIDADE

Considerando que a expressão não eventual é comum ao Direito do Trabalho celetista, e o termo contínuo é comum à legislação trabalhista doméstica. É preciso analisar algumas particularidades destas locuções.

Diferentemente da questão da ausência de eventualidade caracterizar um elemento fático jurídico da Relação de Emprego, é preciso atentar para outra perspectiva da eventualidade, qual seja, o trabalho eventual enquanto uma modalidade da Relação de Trabalho conforme será analisado a seguir.

#### 1.3.1 Trabalho eventual

Para além das questões que permeiam o trabalho autônomo, o trabalho eventual, é outro fator que merece atenção justamente por guardar tênue distinção com relação ao trabalho autônomo.

---

<sup>45</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 279.

<sup>46</sup> ANAMATRA. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado nº 53 – Trabalho Autônomo contínuo e exclusivo: Limites e Interpretação conforme inteligência do art. 442-b da CLT à luz da Constituição Federal**. 2º Jornada de Direito Material e Processual, XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 17 set. 2020.

O trabalhador eventual pode ser compreendido como aquele subordinado atípico no qual não há uma exigência contínua da prestação de seus serviços pelo tomador<sup>47</sup>. Assim, a prestação de seus serviços não está diretamente relacionada a atividade da empresa.

Portanto, a Relação de Trabalho eventual configura subordinação, onerosidade e muitas vezes pessoalidade apesar desta última não ser a regra<sup>48</sup>. Contudo, a depender da realidade prática, pode haver trabalho eventual exercido de forma autônoma. Apesar dessa possibilidade, trata-se o eventual majoritariamente de um “[...] subordinado de curta duração”<sup>49</sup>.

A doutrina<sup>50</sup> aponta que há, pelo menos, quatro teorias que tentam estabelecer distinções entre o trabalhador eventual e o empregado celetista. São elas a Teoria do Evento, a Teoria dos Fins da Empresa, a Teoria da Descontinuidade e a Teoria da Fixação Jurídica na Empresa. As duas últimas são as que maior relevância possuem para o presente estudo.

Assim, a Teoria da Descontinuidade trata o trabalhador eventual como trabalhador esporádico, ocasional, que trabalha para diversos tomadores, enquanto que o empregado é um trabalhador constante, perene. Esse, inclusive, é o principal entendimento que pauta as discussões envolvendo a diferenciação entre a diarista e a empregada doméstica.

Por conseguinte, a Teoria da Fixação jurídica na empresa dispõe que o trabalhador eventual não se detém a uma única fonte de trabalho, diferentemente do empregado que é estável e estabelece relações jurídico laborais com um só empregador. Nesse caso, a diarista doméstica que vai de vez em quando fazer a limpeza na residência da família<sup>51</sup> seria uma situação que se enquadraria como eventual. Entretanto, caso esses trabalhadores (eventuais) passem a prestar serviços mais vezes à mesma fonte de trabalho, restará configurada a Relação de Emprego, mesmo que de forma tácita<sup>52</sup>.

---

<sup>47</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 279.

<sup>48</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 378.

<sup>49</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 106.

<sup>50</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 279.

<sup>51</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

<sup>52</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, pp. 280-281.

Sendo assim, a partir da combinação do que preceituam essas quatro (04) teorias, é possível estabelecer características inerentes ao trabalho de cunho eventual, sendo,

a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho concernente a evento certo, determinado e episódico quanto à regular dinâmica do empreendimento do tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho não seria também correspondente ao padrão dos fins normais do empreendimento<sup>53</sup>.

Desta maneira, Delgado<sup>54</sup> afirma que doutrina e jurisprudência são uniformes sobre a rejeição da teoria da descontinuidade do artigo 3º, *caput*, da CLT, no que diz respeito à diferenciação entre trabalho eventual e não eventual. Revela-se, portanto, insignificante para o doutrinador o fato de o trabalho ser prestado de forma descontínua para caracterização do trabalho eventual.

Por outro lado, as leis atinentes ao trabalho doméstico manifestamente aderiram a Teoria da Continuidade/Descontinuidade para “[...] aferir esse elemento fático-jurídico no plano de sua realidade específica, com o fito de separar, segundo esse critério, o trabalho eventual doméstico do trabalho não-eventual doméstico”<sup>55</sup>.

Nesse sentido, faz-se necessária a dedicação de uma subseção específica a análise do elemento fático jurídico da (des) continuidade, bem como sua relação com a eventualidade, por serem estas questões amplamente observadas pela jurisprudência, conforme afirmado no início desta sessão, a fim de não reconhecer o vínculo de emprego às diaristas, corroborando com a ideia de trabalho eventual doméstico.

### 1.3.2 Do trabalho descontínuo

Para além do enquadramento jurídico da diarista enquanto autônoma, o requisito da continuidade é o fator determinante visto que a ausência deste requisito descaracteriza o vínculo empregatício do trabalho doméstico para a categoria de diarista. Nesse sentido, a teoria da descontinuidade fundamenta a existência do

<sup>53</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 344.

<sup>54</sup> *Ibidem*.

<sup>55</sup> *Ibidem*, p. 405.

trabalho eventual doméstico. A continuidade, inclusive, é o que a Lei nº 5.589/72 e posteriormente a LC nº 150/2015 colocam como fator determinante para configurar a autonomia da diarista.

A fim de demonstrar como a questão da descontinuidade e eventualidade ocorre na prática, a jurisprudência<sup>56</sup> entende que para fins de caracterização da Relação de Emprego celetista se a prestação de serviços é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade, tendo em vista que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal. Inclusive, no que concerne aos dias laborados na semana sem que se descaracterize o liame empregatício.

Por outro lado, entende-se que o critério da continuidade, diferentemente do critério fixado no artigo 3º da CLT, é aplicável ao Trabalho doméstico por configurar um parâmetro objetivo de dias laborados na semana (acima de três) peculiar à atividade laborativa relacionada às tarefas domésticas.

Logo, em se tratando de uma Relação de Trabalho regida pela CLT, é necessário analisar conforme preceitua o artigo 3º da referida norma, o elemento fático jurídico da não eventualidade. Por outro lado, este elemento da não eventualidade foi incorporado pela Lei do Trabalho doméstico (Lei nº 5.859/72) com uma roupagem diferente, qual seja, “[...] uma conformação jurídica específica”<sup>57</sup>. Sendo assim, a Lei do Trabalho doméstico, trocou a expressão serviços de natureza não eventual prevista na CLT pela expressão serviços de natureza contínua.

Essa escolha feita pela legislador e introduzida no âmbito das legislações atinentes ao trabalho doméstico possui duas interpretações diversas<sup>58</sup> no que tange à eventualidade e a continuidade.

A primeira despreza a diferença no uso das terminologias continuidade e eventualidade. Assim, para os adeptos desse entendimento o conceito de não eventualidade abarcado pela Lei do Trabalho doméstico traduzido pela expressão natureza contínua é o mesmo conceito daquele previsto na expressão natureza não eventual insculpida no artigo 3º da CLT. Por conseguinte, da mesma forma que o artigo 3º da CLT rejeita a teoria da descontinuidade, também a Lei do Trabalho doméstico o

---

<sup>56</sup>BRASIL. TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVIISTA. AIRR-1001278-38.2016.5.02.0079, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29/03/2019. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/692018477/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10012783820165020079/inteiro-teor-692018497>. Acesso em: 04 nov. 2020.

<sup>57</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 444.

<sup>58</sup> *Ibidem*.

faz, o que enseja inclusive a extensão da definição de empregado a figura da diarista doméstica compreendida como trabalhadora eventual doméstica.

Já a segunda interpretação dispõe que a análise interpretativa do direito deve partir do “[...] método linguístico”<sup>59</sup> combinado com os métodos lógico-sistemático e teleológico. A partir dessa premissa, é possível unir as expressões isoladas, contextualizando-as com o ordenamento jurídico como um todo e estabelecer coerência e lógica com o sistema. Desta forma, “[...] tal vertente procura conferir validade e eficácia às expressões normativas, integrando-as, porém, ao conjunto do sistema e aos objetivos que regem a dinâmica deste”<sup>60</sup>. Portanto, em havendo expressões distintas como é o caso da descontinuidade e eventualidade, essa distinção deve ser relevada a fim de interpretar a norma de modo que esses termos sejam conciliados e harmonizados entre si e com o sistema.

### 1.3.3 Diarista: trabalhadora descontínua e eventual

A exclusão disposta no artigo 7º, alínea “a”, da CLT aplica-se tanto às empregadas quanto às trabalhadoras eventuais domésticas<sup>61</sup>, uma vez que a CLT não diferenciou, tampouco mencionou, as expressões eventual e não eventual no dispositivo. A distinção reside justamente na menção à “serviços de natureza contínua” na Lei nº 5.859/72 e posteriormente na LC nº 150/2015 a fim de suprir a omissão disposta na legislação celetista e estabelecer um critério distintivo e próprio do âmbito doméstico.

Nesse contexto, a Lei dos Domésticos, ao adotar a expressão natureza contínua e rejeitar a expressão natureza não eventual, incorpora a teoria da descontinuidade<sup>62</sup>.

Assim,

[...] a Lei Especial dos Domésticos (5.859/72) fez claramente uma opção doutrinária, firmando o conceito de trabalhador eventual doméstico em conformidade com a teoria da descontinuidade. Essa opção doutrinária não se chocaria com o sistema, não seria com ele incompatível: apenas daria tratamento diferenciado a um elemento fático-jurídico geral, no contexto de uma relação jurídica empregatícia particular (tratamento diferenciado, aliás, que a ordem jurídica confere ao doméstico em quase tudo: jornada, adicionais legais, FGTS, etc.). Ou seja: o elemento da não eventualidade na Relação de

---

<sup>59</sup> (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p 445.

<sup>60</sup> *Ibidem*.

<sup>61</sup> *Ibidem*.

<sup>62</sup> *Ibidem*, pp. 445-446.

Emprego doméstica deve ser compreendido como efetiva continuidade, por força da ordem jurídica especial regente da categoria<sup>63</sup>.

O critério da continuidade, traduzido pelo número de dias em que a empregada doméstica labora para uma família, mais especificamente acima de 3 (três) dias na semana, justifica-se pela lógica já sedimentada no âmbito do Direito do Trabalho de que em situações similares adota-se “[...] metade de certo tempo tipificado como parâmetro para a produção de efeitos jurídicos próprios à unidade correspondente (15 dias computando-se como um mês, por exemplo)”<sup>64</sup>.

Assim, pela lógica da consideração do inteiro a partir da metade, o trabalho doméstico executado em período inferior a 03 (três) dias por semana não coaduna com o “[...] parâmetro temporal habitual”<sup>65</sup> concebido pela legislação atinente às domésticas, assim como pela logicidade do sistema jurídico trabalhista. Esta, portanto, é a justificativa para desconsiderar a figura da diarista, tendo em vista que seus dias se limitam a 2 (duas) vezes por semana, tempo abaixo da metade e que, portanto, não pode ser considerado como inteiro como ocorre nas relações laborais abarcadas pela legislação trabalhista doméstica.

Logo, é considerada juridicamente contínua e, portanto, configura uma Relação de Emprego, a Relação de Trabalho executada em 03 (três) dias ou mais da semana, enquanto desponta juridicamente descontínua a Relação de Trabalho que ocorre em apenas dois dias ou menos na semana. A primeira considerada a relação que rege a empregada doméstica e a segunda considerada a relação autônoma que rege a diarista.

Alice Monteiro de Barros<sup>66</sup> também afirma que um dos pressupostos do trabalho doméstico é a continuidade, a qual remete à ideia de um trabalho executado sem interrupções. Ela entende que no caso da trabalhadora doméstica que frequenta a casa da família que a contrata por alguns dias na semana não há Relação de Emprego por faltar o elemento da continuidade. São adeptos deste entendimento Isis de Almeida, Aloysio Santos, Reinaldo Santos, Valentin Carrion e Evaristo de Moraes Filho.

---

<sup>63</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 446.

<sup>64</sup> *Ibidem*.

<sup>65</sup> *Ibidem*.

<sup>66</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. Atualizado por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr Editora, 2016, p. 226.

Assim, continuidade e não eventualidade não se confundem<sup>67</sup>, posto que a primeira pressupõe ausência de interrupção enquanto a segunda está relacionada aos fins da atividade empresarial. Ademais, a fim de elucidar melhor a distinção, a doutrinadora cita Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena<sup>68</sup>, o qual dispõe que “[...] o nexa da prestação desenvolvida pelo trabalhador com a atividade da empresa” é que define se se trata de trabalhador eventual ou empregado e não o tempo ou periodicidade despendido com a atividade”. Assim, conclui-se que “[...] se a não eventualidade é uma característica que não depende do tempo, o mesmo não se pode dizer da continuidade, já que a interrupção tem natureza temporal”<sup>69</sup>.

De outro modo, Rodolfo Pamplona Filho e Marco Antônio César Villatore<sup>70</sup> afirmam que a polêmica entre o empregado doméstico e a diarista não procede, uma vez que não há ambiguidade entre o trabalho contínuo e a atividade permanente ou não-eventual. Assim, os serviços prestados de forma não eventual “[...] ou são contínuos ou são descontínuos”, e isso não necessariamente desqualifica a característica de empregado celetista.

Assim, o cerne da questão diz respeito à permanência do prestador com relação ao tomador, mesmo que essa relação permanente se dê de modo periodicamente inconstante. Um exemplo seria o garçom que presta seus serviços aos sábados e domingos a um restaurante, mesmo que de forma intermitente, a relação do prestador com o tomador atende aos fins do empreendimento<sup>71</sup>.

Apesar dos vários entendimentos expostos nesta seção acerca da continuidade no âmbito do trabalho doméstico e embora o legislador tenha instituído um critério numérico objetivo a fim de definir o lapso temporal da continuidade, não há uma definição no que tange a expressão continuidade, mas sim há várias conjecturas sobre quais situações que ela pode abarcar ou não.

Contudo, a partir do critério objetivo de frequência semanal legalmente previsto se exclui de vez quaisquer possibilidades de reconhecimento do vínculo empregatício à diarista, pelo menos não sob a ótica da legislação atinente ao trabalho doméstico,

---

<sup>67</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. Atualizado por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr Editora, 2016, p. 226.

<sup>68</sup> *Ibidem*.

<sup>69</sup> *Ibidem*, p. 227.

<sup>70</sup> OLIVEIRA, Antônio Carlos de. O conceito de Empregado Doméstico. **In:** Jornal do IV Congresso Brasileiro de Direito Individual do Trabalho, promovido pela LTr, São Paulo, 25 a 27 de março de 1996, p. 82, *apud* PAMPLONA FILHO, 2006, p. 58.

<sup>71</sup> *Ibidem*.

mesmo nas situações em que há regularidade e constância na prestação dos serviços em uma ou duas vezes na semana.

Atualmente, portanto, o trabalho realizado pela diarista é compreendido como insubordinado, prestado a vários tomadores, e de forma não contínua e, portanto, eventual, trata-se do que melhor se conforma, de acordo com as normas postas no ordenamento jurídico, à compreensão de trabalho autônomo.

## 2. TRABALHO INTERMITENTE: NOVIDADE INTRODUZIDA PELA REFORMA TRABALHISTA

Trata-se o trabalho intermitente de uma das principais questões do estudo, pois é a partir da norma que o regulamenta que será possível estabelecer a sua relação com a Relação de Trabalho atinente às diaristas. Para tanto, revela-se importante contextualizar algumas questões polêmicas que permeiam a Reforma Trabalhista, em especial a forma pela qual se deu a sua elaboração e as repercussões do conteúdo veiculado pela Lei nº 13.467/2017 na legislação trabalhista.

Sendo assim, antes de adentrar propriamente na conceituação técnico-jurídica do trabalho intermitente e do contrato que o sustenta, bem como nas questões controvertidas que permeiam tal instituto, parte desta seção será dedicada a uma exposição dos entendimentos acerca do conteúdo da Reforma Trabalhista que implementa essa nova modalidade contratual.

### 2.1 REFORMA TRABALHISTA: UMA DISCUSSÃO PRELIMINAR NECESSÁRIA

A Reforma Trabalhista materializada na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, representou profundas alterações no Direito do Trabalho ao alterar, criar e revogar mais de 100 (cem) artigos e parágrafos, modificando as relações no mercado de trabalho brasileiro<sup>72</sup>.

O Projeto de Lei original encaminhado pelo Exmo. Sr. Presidente da República Michel Temer à Câmara dos Deputados, recebendo o número PL nº 6.787/2016, tratava sobre a alteração de apenas 07 (sete) artigos da legislação trabalhista, com especial atenção à prevalência do negociado sobre o legislado.

Contudo, esse Projeto foi alterado pelo Substitutivo apresentado pelo relator, Deputado Federal Sr. Rogério Marinho (PSDB-RN), que acrescentou e/ou modificou noventa e sete (97) artigos da CLT, mais outros 06 (seis)<sup>73</sup> artigos em legislações esparsas.

Essas alterações incutiram efeitos sobre as proteções sociais dos empregados consolidadas desde 1943, com a entrada em vigor da CLT e posteriormente ampliadas

---

<sup>72</sup>CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista**. 2017, p. 81. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%c3%a3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf). Acesso em: 15 nov. 2020.

<sup>73</sup> Três artigos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; um artigo da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; um artigo da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; e um artigo da MP nº 2.226, de 4 de setembro de 2001.

pela CRFB/1988. No entanto, sob o argumento da modernização da legislação, legitimou-se o discurso do não avanço econômico às expensas do Direito e da Justiça do Trabalho.

Os defensores<sup>74</sup> da Reforma Trabalhista, sob o viés econômico, pautaram seus argumentos na rigidez da legislação trabalhista como responsável por impossibilitar a otimização de recursos que levariam à recuperação do desemprego e por consequência da economia. Esta postura se apoia em uma visão

[...] macroeconômica que retoma, em novas roupagens, a ideia de que o desemprego resulta de problemas existentes no próprio mercado de trabalho, seja em sua institucionalidade ou no comportamento de seus agentes econômicos<sup>75</sup>.

No entanto, optar por uma legislação mais flexível significou eleger um modelo de desenvolvimento econômico voltado para a abordagem neoliberal e contrária à manutenção de um Estado Social de Direito e ao próprio histórico da economia brasileira, isto é, a visão dos defensores Reforma Trabalhista desconsiderou o fato de que o desempenho do mercado de trabalho não está associado às suposições sobre a falta de flexibilização na legislação trabalhista, mas sim, à promoção de políticas públicas objetivando o desenvolvimento<sup>76</sup>.

### 2.1.1 Principais alterações

Para além do viés econômico, com relação ao teor normativo o propósito da Reforma Trabalhista se sustenta em quatro diretrizes,

[...] a prevalência das normas negociadas coletivamente e da autonomia da vontade sobre a legislação do trabalho; a ampliação sem limites da terceirização; a adoção de contratos atípicos, temporários, intermitentes e jornadas de trabalho flexíveis com redução da porosidade do trabalho, e a imposição de limites e amarras à atuação da Justiça do Trabalho<sup>77</sup>.

<sup>74</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial. Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo. Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: 20 out. 2020.

<sup>75</sup>MARTINS, Ana Paula Alvarenga; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. **Reforma Trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos**, 2017, p. 151. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125456>. Acesso em: 21 out. 2020.

<sup>76</sup>*Ibidem*.

<sup>77</sup>*Ibidem*.

A prevalência do negociado sobre o legislado implementada pela Lei nº 13.467/2017, importa na sobreposição da autonomia da vontade, tanto coletiva quanto individual, na fixação de normas reguladoras do trabalho. Dessa forma, o conteúdo pactuado pelas partes se sobrepõe até mesmo quando versar sobre matéria já veiculada e assegurada em Lei. Essa sobreposição, portanto, implica na validade de normas produzidas no âmbito negocial que podem representar a desconsideração de princípios, como o do não retrocesso social e da dignidade humana, os quais constituem um “[...] patamar civilizatório mínimo de direitos”<sup>78</sup>.

Com relação à terceirização, as mudanças na legislação trabalhista pulverizaram as hipóteses de incidência ao permitir a utilização em qualquer atividade da empresa, inclusive na atividade principal. Essa ampliação visa a redução de direitos trabalhistas, a não responsabilização das empresas em cadeia e por consequência a redução de custos<sup>79</sup>. Nesse sentido, a promoção da terceirização e a sua ampla adoção representa a precarização das condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados.

A Reforma Trabalhista ainda tratou de inovar ao adotar outras formas de tratamento da Relação de Emprego, como é o caso do atípico contrato de trabalho intermitente e a flexibilização das normas que versam sobre regime de duração de trabalho. A partir dessas novas configurações buscou-se promover a redução da porosidade do trabalho, ou seja, a remuneração é devida somente pela força de trabalho efetivamente despendida na ocupação do posto de trabalho. Essa forma de trabalho reforça a subordinação jurídica e econômica do empregado e coaduna com a lógica da sobreposição do interesse do capital e da produção sobre o interesse humano.

Ademais, a nova Lei surgiu com o propósito de dismantelar, direta ou indiretamente, o alicerce normativo constitucional e infraconstitucional que versa sobre a proteção à saúde e à segurança do trabalhador<sup>80</sup>. Nesse sentido, a redação dos dispositivos normativos da Reforma Trabalhista busca reduzir a incidência das normas imperativas que garantem condições mínimas de trabalho aos empregados como

---

<sup>78</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 138.

<sup>79</sup> MARTINS, Ana Paula Alvarenga; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. **Reforma Trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos**, 2017, p. 151. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125456>. Acesso em: 21 out. 2020.

<sup>80</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 1060.

ocorre com a redação do parágrafo único do artigo 611-B da CLT<sup>81</sup>, o qual tenta cercear a relação entre a duração de trabalho e a saúde do trabalhador.

Ainda, sob o pretexto do grande volume de processos na Justiça do Trabalho, os simpatizantes<sup>82</sup> da Reforma Trabalhista alegam que a norma celetista representa um incentivo ao litígio ao veicular conteúdo demasiadamente detalhado sobre as obrigações trabalhistas e benefícios processuais. No entanto, esquecem de mencionar que praticamente metade dos processos<sup>83</sup> em 2016, que tramitavam na Justiça do Trabalho, tratavam do não pagamento das verbas rescisórias pelos empregadores, quando da rescisão do Contrato de Emprego. Ou seja, o que os números revelam é “[...] o descumprimento sistemático de essenciais direitos dos trabalhadores brasileiros”<sup>84</sup>.

Em suma, fato é que a Lei nº 13.467/2017 tem por objetivo transgredir a “[...] lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho”<sup>85</sup>, através de normas voltadas a desregulamentação ou flexibilização de disposições imperativas e protecionistas incidentes sobre o Contrato de Emprego. Estes são, portanto, os aspectos modificativos predominantes trazidos pela Reforma Trabalhista no campo juslaboral.

Em contrapartida, é justamente através de suas normas de cunho imperativo que o Direito do Trabalho procura tornar democrática a principal

[...]relação de poder existente no âmbito da dinâmica econômica, instituindo certo parâmetro de igualdade jurídica material nessa relação profundamente assimétrica. Atenua o poder empregatício e eleva as condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora no âmbito de sua Relação de Emprego<sup>86</sup>.

<sup>81</sup> Art. 611-B Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

<sup>82</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial. **Parecer ao Projeto de Lei no 6.787**, de 2016, do Poder Executivo. Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017, p.22. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: 20 out. 2020.

<sup>83</sup> BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Relatório Justiça em números**, 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justicaemnumeros-20161.pdf>. Acesso em 10 de nov. de 2020.

<sup>84</sup> MARTINS, Ana Paula Alvarenga; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. **Reforma Trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos**, 2017, p. 154. . Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125456>. Acesso em: 21 out. 2020.

<sup>85</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 41.

<sup>86</sup> *Ibidem*, p.40.

Por conseguinte, o Direito do Trabalho desempenha importante papel, enquanto política pública ao promover a distribuição de renda no âmbito da economia e da sociedade capitalistas, direcionando as relações econômicas na contramão da concentração de renda e de poder, elementos tão características do capitalismo<sup>87</sup>.

Destarte, a Reforma Trabalhista diversamente de alinhar-se ao patamar jurídico já consolidado na CRFB/1988, trouxe à tona questões rechaçadas há tempos pelo Direito do Trabalho ao estabelecer preceitos jurídicos que valorizam demasiadamente o poder econômico “[...] na principal relação de poder existente no âmbito da economia e da sociedade, a Relação de Emprego”<sup>88</sup>.

Sendo assim, o contexto no qual a Reforma Trabalhista fora implementada, bem como a maior parte do conteúdo normativo imposto pela vigência desta Lei, representaram profundas mudanças predominantemente negativas no âmbito justralhista. Logo, é inegável o malogro do legislador reformador na inserção dos dispositivos previstos na Lei nº 13.467/2017.

Não obstante, a Reforma Trabalhista objetivou flexibilizar e modernizar a legislação trabalhista brasileira, tendo a flexibilização<sup>89</sup> como eixos norteadores a redução dos custos empresariais e a ampliação das faculdades patronais na gestão da mão de obra<sup>90</sup>. E foi justamente nesse contexto de flexibilização que foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro a regulamentação do trabalho intermitente.

## 2.2. DO TRABALHO INTERMITENTE

A Lei da Reforma Trabalhista introduziu nova redação ao *caput* do artigo 443 da CLT, ao inserir um novo parágrafo (§ 3º), bem como incluiu o novo artigo 452-A, ambos os dispositivos previstos na norma celetista em seu Título IV, Do Contrato Individual do Trabalho, Capítulo I, das Disposições Gerais. Essas alterações trazidas pela Lei nº

---

<sup>87</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 40.

<sup>88</sup> *Ibidem*, p. 41.

<sup>89</sup> Por flexibilização trabalhista entende-se “[...]a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência”. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, pp. 71-72.

<sup>90</sup> FERNANDES, Paulo Roberto. **A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado**. Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-Reforma-Trabalhista-trabalhista-luz-do-direito-comparado/#sdfootnote37sym>. Acesso em: 10 nov. 2017.

13.467/2017 representaram uma tentativa de incorporar e regulamentar o trabalho intermitente no ordenamento jurídico pátrio.

A partir da redação trazida pela norma vigente sobre o trabalho intermitente, não constitui tarefa fácil<sup>91</sup> definir um conceito técnico jurídico preciso para tal instituto. Ainda mais, considerando o teor desorganizado e pouco pensado sob o prisma sistêmico no qual foram implementados os diplomas normativos da Reforma Trabalhista.

Em que pese as críticas, o artigo 443 da CLT coloca que o “[...] contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”<sup>92</sup>.

Nesse sentido, o § 3º do artigo introduz a nova modalidade contratual ao considerar

[...] como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria<sup>93</sup>.

De início, conforme é possível depreender da literalidade do parágrafo há a exclusão da categoria dos aeronautas.

Ademais, importante mencionar que o trabalho intermitente não é o mesmo que o serviço prestado de forma eventual. A diferença entre eles reside no fato de que o eventual, diferentemente do intermitente, é ocasional em relação a uma mesma fonte de trabalho. Já o intermitente caracteriza-se

[...] pelo seu caráter cíclico continuado, com intervalos entre o fim de um e o início de outro trabalho para a mesma fonte. Pode-se dizer que o eventual, como está no nome, é o trabalho para um evento de curta duração, enquanto o trabalho intermitente é o retorno constante, mas interruptivo, não seguidamente, como acontece com o empregado, e sim em intervalos significativos<sup>94</sup>.

---

<sup>91</sup> ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019, pp. 54-55. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>92</sup> BRASIL, 1943. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 ago. 2020.

<sup>93</sup> BRASIL, 1943. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 ago. 2020.

<sup>94</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011, p.1042.

Ocorre que o problema do trabalho intermitente reside no fato de que o conceito conferido pelo legislador e positivado no § 3º do artigo 443 da CLT é impreciso sob a ótica justralhista. Nesse sentido, “[...] dizer que intermitente é o contrato que alterna períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade é não dizer absolutamente nada”<sup>95</sup>.

A partir dessa definição legal, é possível depreender que qualquer empregado é intermitente uma vez que há períodos de atividade e inatividade em qualquer ocupação laboral, os quais correspondem, respectivamente, ao período de jornada de trabalho propriamente dita e, ao período de descanso inter jornadas. Logo, não é possível traçar “[...] um conceito técnico jurídico claro, lógico, novo e coerente com o sistema justralhista brasileiro se o parâmetro for somente a alternância entre períodos de trabalho e de inatividade”<sup>96</sup>.

A despeito da redação pouco elucidativa do instituto, recorre-se à interpretação da palavra intermitente que é definida por Houaiss<sup>97</sup> como a situação “[...] em que ocorrem interrupções; que cessa e recomeça por intervalos; intervalado, descontínuo”. Assim, em um primeiro contato, poder-se-ia compreender o trabalho prestado de forma intermitente como “[...] o trabalho que cessa e recomeça diversas vezes, alternando períodos de prestação de serviços e de inatividade”<sup>98</sup>.

O trabalho intermitente é definido ainda por Norbim<sup>99</sup> como “[...] aquele em que o empregado fica à disposição do empregador e realiza os serviços contratados sempre que for necessário. O trabalho intermitente é assim chamado porque a prestação dos serviços é descontínua”.

---

<sup>95</sup>ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019, p. 59. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>96</sup>ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019, p. 59. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>97</sup> HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Melo. In HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Melo. Dicionário Houaiss da língua portuguesa. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009. p. 1434.

<sup>98</sup>ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019, p. 69. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>99</sup> NORBIM, Luciano Dalvi. Reforma Trabalhista ao seu alcance. Belo Horizonte: Líder, 2017. p. 41.

A interpretação trazida por Alves<sup>100</sup> concebe como intermitente “[...] o trabalho que cessa e recomeça diversas vezes, alternando períodos de prestação de serviços e de inatividade, do que decorre que podem ser estabelecidos tais períodos em horas, dias, semanas ou meses”.

Por outro lado, importante mencionar a MP nº 808/2017 como tentativa de correção da Reforma Trabalhista, mas que não foi convertida em Lei pelo Congresso Nacional. Nesse sentido, diante da falta de inteligibilidade da letra da Lei nº 13.467/2017, tal medida objetivava acrescentar dispositivos à norma celetista, inclusive sobre matéria atinente ao trabalho intermitente.

Dessa forma, o *caput* do artigo 452-C acrescentado pela MP nº 808/2017, cujos termos não mais vigoram, trouxe a conceituação de períodos de inatividade de modo puramente tautológico<sup>101</sup> ao definir que “[...] considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços [...]”<sup>102</sup>. Assim, depreende-se que o período em que não há atividade corresponde ao período de inatividade<sup>103</sup>.

Destarte, a despeito da parca exatidão terminológica por parte do legislador, a regulamentação do trabalho intermitente insere um termo comum à legislação do trabalho doméstico. Nesse sentido, o conceito apresentado no parágrafo 3º do artigo 443 da CLT utiliza o termo não continuidade, sendo que esse elemento configura uma roupagem diferente da não-eventualidade e é comum ao vínculo de emprego doméstico.

Contudo, a noção de continuidade trazida pela Reforma Trabalhista é distinta da continuidade do âmbito doméstico. Assim, diferentemente do critério objetivo definido na legislação doméstica (acima de três dias na semana), no caso da não continuidade intermitente é desconhecido o lapso de inatividade suficiente para a caracterização da

---

<sup>100</sup>ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019, p. 69. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>101</sup>ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019, p. 59. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>102</sup>BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 2017**. Altera pontos da Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/131611>. Acesso em: 24 set. 2020.

<sup>103</sup>ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019, p. 59. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020.

intermitência<sup>104</sup>. Assim, torna-se truncada a tentativa de traçar uma explicação sobre o que o legislador da Reforma Trabalhista quis ao inserir tal termo na CLT.

Por outro lado, apesar de não haver um critério objetivo a fim de delimitar um lapso temporal exato, a não continuidade prevista na CLT, segundo Alves<sup>105</sup>,

[...]quer significar que não se dá em datas certas, predeterminadas, ordinariamente previstas e previsíveis pelo empregador, que, entretanto, poderá requerer trabalho sempre que for necessário, havendo lapsos de prestação de serviços e de inatividade, que também não são quantificados ou quantificáveis a priori, quando da admissão.

Ademais, conclui Leite<sup>106</sup> que o trabalho intermitente configura uma Relação de Emprego desprovida de continuidade tendo em vista que há um período de inatividade que pode ser estabelecido em horas, dias ou meses, conforme as partes pactuarem.

Sendo assim, depreende-se que a inserção do Trabalho intermitente no âmbito da legislação trabalhista ampliou as possibilidades de caracterização da não eventualidade/habitualidade. Portanto, a intermitência caracterizada pela não continuidade, contudo, abarcada pelos elementos fático jurídicos insculpidos no artigo 3º da CLT, conferiu novos contornos às Relações de Emprego.

### 2.2.1 Do contrato de trabalho intermitente

Por conseguinte, a fim de identificar os requisitos e as características do Contrato de Trabalho intermitente é preciso recorrer ao disposto no artigo 452-A, da CLT, também introduzido pela Lei nº 13.467/2017.

Em seu *caput*, o dispositivo estabelece que referido contrato deve ser celebrado por escrito, contendo especificamente o valor da hora de trabalho, sendo que este valor não pode estar abaixo do valor horário do salário mínimo ou abaixo do valor devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, quando contratados na modalidade intermitente ou não.

O dispositivo ainda, em seu parágrafo primeiro, estabelece a forma pela qual se dará a convocação do empregado intermitente, qual seja, “[...] por qualquer meio de

---

<sup>104</sup>ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019, p. 59. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020

<sup>105</sup>*Ibidem*, p. 70.

<sup>106</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 692.

comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência”<sup>107</sup>.

Já o segundo parágrafo institui o prazo e a forma pela qual o empregado responderá à convocação do empregador. Nesse sentido, o empregado intermitente dispõe de um dia útil para responder ao chamado, sendo o silêncio presumido como recusa. No entanto, essa recusa não descaracteriza a subordinação conforme estabelece o parágrafo terceiro do dispositivo em comento.

Por outro lado, em sendo aceita a convocação para comparecimento ao trabalho, caso uma das partes, empregado ou empregador, descumpra o combinado sem justo motivo, pagará ao outro 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida. Nesta situação, a Lei autoriza a compensação, ou seja, em sendo a falta por parte do empregado, este poderá cumprir as horas ou dias de trabalho em que faltou sem que ocorra a incidência da multa.

Por conseguinte, a referida multa imputada ao trabalhador em caso de descumprimento do compromisso sem justo motivo, esta foi interpretada como indevida<sup>108</sup> pela sua incompatibilidade com os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa.

Além disso, o dispositivo coloca que os períodos de inatividade do empregado não serão considerados como tempo à disposição do empregador, podendo este prestar serviços a outros contratantes<sup>109</sup>. Nesse sentido, a exclusividade é mais um elemento mitigado na Relação de Emprego Intermitente.

No que se refere ao pagamento, o parágrafo sexto estabelece que “[...] ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das parcelas”<sup>110</sup> referentes à remuneração, às férias proporcionais com acréscimo de um terço, ao décimo terceiro salário proporcional, ao repouso semanal remunerado e aos adicionais legais. Além do mais, o pagamento dessas parcelas deve constar em recibo que discrimine os respectivos valores.

---

<sup>107</sup> Artigo 452-A, § 1º, da CLT.

<sup>108</sup> ANAMATRA. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado nº 87 - Contrato de trabalho intermitente. Salário Mínimo e Piso Profissional. Multa. Inconstitucionalidade.** 2º Jornada de Direito Material e Processual, XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf).

Acesso em: 17 set. 2020.

<sup>109</sup> Artigo 452-A, § 5º, da CLT.

<sup>110</sup> Artigo 452-A, § 6º, da CLT.

Importante ressaltar que o rol elencado no parágrafo 6º do artigo 452-A da CLT pode ser compreendido como meramente exemplificativo<sup>111</sup>. Nesse sentido, pode haver a incidência de outras parcelas como no caso do pagamento de adicional de insalubridade para trabalhos que envolvam manuseio de produtos químicos, assim como nas demais circunstâncias que envolvam outras parcelas legalmente previstas (adicional noturno, periculosidade, etc.). O vale transporte também compõe o montante devido ao trabalhador intermitente referente aos dias em que for convocado para o trabalho, independente de haver ou não trabalho efetivo<sup>112</sup>.

O empregador que escolher a contratação na conformação intermitente deverá efetuar o recolhimento da contribuição e o depósito do FGTS, conforme estabelecido em lei, tendo por base o valor dos pagamentos considerados no período mensal, devendo ainda entregar ao empregado comprovante dos recolhimentos mencionados<sup>113</sup>.

O último parágrafo do artigo 452-A dispõe que findo o período aquisitivo de 12 (doze) meses, o empregado intermitente poderá usufruir nos 12 (doze) meses subsequentes a 1 (um) mês de férias, período no qual não poderá ser convocado pelo mesmo empregador.

Acerca desta última disposição do artigo 452-A, entende-se<sup>114</sup> que deve ser cabível o pagamento de férias de 30 dias, juntamente com o terço constitucional, tendo como base para o cálculo da quantia devida a média mensal dos salários percebidos no período aquisitivo, ainda que não se depreenda tal constatação da literalidade do dispositivo celetista. Tal entendimento tem como base a interpretação consentânea com o disposto no artigo 7º, XVII, da CRFB/1988, pois não há férias, pelo menos não no ordenamento jurídico brasileiro, sem remuneração e o terço constitucional.

Além do mais, em conformidade com o entendimento supracitado, o Enunciado nº 84, da Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho dispõe sobre a presença de antinomia jurídica entre o disposto no §6º e §9º do artigo 452-A. O entendimento proposto é no sentido de que o pagamento das férias e do seu respectivo 1/3 deva ocorrer quando do início da fruição do período de descanso. Nesse sentido, baseia-se na interpretação sistemática do ordenamento jurídico utilizando o

---

<sup>111</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 157.

<sup>112</sup> Art. 1º da Lei n. 7.418/1985, conforme redação promovida pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987.

<sup>113</sup> Artigo 452-A, § 8º, da CLT.

<sup>114</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 157.

critério hierárquico como solução para o conflito existente entre os dispositivos. Dessa forma, desconsidera-se a aplicação do disposto no §6º, II, do artigo 452-A, o qual determina o pagamento de férias proporcionais logo após a prestação dos serviços, diante do disposto no artigo 7º, XVII, da CRFB/1988 que dispõe sobre férias anuais remuneradas, definindo que o seu pagamento deve ser efetuado no início do período das férias.

Delgado e Neves<sup>115</sup> criticam o Contrato de Trabalho intermitente ao afirmar que a sua aplicação acaba por transgredir dois direitos e garantias centrais do Direito do Trabalho “[...] a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário”.

Assim, a duração do trabalho compreendida como o tempo à disposição do empregador, independente da prestação de serviços ser efetiva ou não, é mitigada pela inserção das regras que permeiam o contrato intermitente. Portanto, há uma tentativa de criar um tempo à disposição, sem os efeitos jurídicos decorrentes dessa disponibilidade.

Por outro lado, a ideia de salário também é afetada pelo incremento do trabalho intermitente. Nesse sentido, o salário enquanto uma “[...] parcela contra prestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência de contrato [...]”<sup>116</sup> pode se dar por unidade de tempo, por unidade de obra ou por salário-tarefa. O que a norma trabalhista dispõe sobre o salário pago ao empregado intermitente é que o salário será devido na condição de o mesmo ser convocado para o trabalho. Em não havendo convocação, o contrato permanece vigente, porém não há salário<sup>117</sup>.

Nesse sentido, o Contrato de Trabalho Intermitente cria, segundo Delgado e Neves<sup>118</sup>, uma modalidade de contrato regida pela lógica do salário-tarefa. Ou seja, o pagamento é calculado com base no aspecto produtivo do trabalhador considerando o número de horas em que ele, de fato, se colocou à disposição do empregador no ambiente de trabalho.

Por outro lado, na tentativa de coibir a concretização da transferência do risco da atividade ao empregado, há proposição de entendimento<sup>119</sup> diverso no sentido de que

---

<sup>115</sup>DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 154.

<sup>116</sup> *Ibidem*.

<sup>117</sup> *Ibidem*, p. 155.

<sup>118</sup> *Ibidem*.

<sup>119</sup> ANAMATRA. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado nº 91 – Dia e hora incertos para labor e risco exclusivo do empregador. Tempo à disposição é de efetivo serviço**. 2º Jornada de Direito Material e Processual, XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), 2018. Disponível em:

o período sem convocação pelo empregador deve ser considerado como tempo à sua disposição e deve, portanto, ser remunerado como de efetivo serviço. Nesse sentido, entende-se que o ônus das oscilações de demanda do empreendimento corre às expensas do empregador<sup>120</sup>.

Sob outro aspecto, crítica<sup>121</sup> complementar ao contrato de trabalho intermitente diz respeito à ruptura que este representa na desconstrução das características inerentes ao Contrato de Emprego. Nesse sentido, Delgado coloca que um dos atributos do Contrato de Emprego é ser sinalagmático. Isso significa que deve haver, na celebração do contrato, reciprocidade entre as partes, ou seja, há um “equilíbrio formal entre as prestações onerosas”<sup>122</sup>.

Todavia, o Contrato de emprego intermitente, como está colocado na CLT, estabelece que apenas haverá trabalho e salário se houver convocação por parte do empregador. Assim sendo, as obrigações recíprocas decorrentes do contrato sofrem um desequilíbrio durante os momentos de inatividade considerando que até mesmo o empregado pode declinar da oferta de trabalho<sup>123</sup>.

De outra forma, o não atendimento por parte do empregado intermitente à convocação do empregador é uma possibilidade que a Lei fornece sem descaracterizar a subordinação. Nesse sentido, considerando que é permitida a celebração de múltiplos contratos pelo empregado intermitente, em havendo convocações simultâneas por diversos empregadores, a ele é concedida a opção de escolha. Portanto, da mesma forma que o empregado aguarda a convocação, o empregador também espera por uma resposta do seu subordinado.

Ademais, o aspecto consensual inerente aos contratos de emprego é um ponto positivo na modalidade contratual em comento, pois há obrigatoriedade em ser este celebrado por escrito e registrado na CTPS. Logo, são mitigadas as possibilidades em ser este contrato pactuado tacitamente, sem formalidades, solenidades ou

---

[https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf).

Acesso em: 17 set. 2020.

<sup>120</sup> *Ibidem*.

<sup>121</sup> ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019, p. 63. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>122</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 617.

<sup>123</sup> ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019, p. 64. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020.

manifestação expressa de vontade<sup>124</sup>. Pode-se inferir que há a tentativa de garantir segurança jurídica entre as partes contratantes.

Além do mais, as prestações de trato sucessivo comuns aos contratos de emprego em geral, compreendidas como a execução do trabalho e a percepção das verbas salariais, as quais “[...] sucedem-se continuamente no tempo, cumprindo-se e vencendo-se, seguidamente, ao longo do prazo contratual”<sup>125</sup>, não estão presentes na modalidade intermitente. No caso, a Lei determina que os períodos de inatividade do empregado não são considerados como tempo à disposição do empregador e não são remunerados, logo, segundo Alves<sup>126</sup>, há uma quebra da sucessão das prestações decorrentes do contrato intermitente.

Outro ponto a ser analisado sob o prisma comparativo do que já está consolidado no âmbito trabalhista e o que o Contrato Intermitente define diz respeito aos elementos naturais do contrato. Elementos estes que são definidos por Delgado<sup>127</sup> como “[...] aqueles que, embora não se caracterizando como imprescindíveis à própria formação do tipo contratual examinado tendem a comparecer recorrentemente em sua estrutura e dinâmica concretas.” Nesse sentido, Alves<sup>128</sup> discute, sob a ótica dos contratos de emprego em geral, 04 (quatro) elementos naturais, quais sejam a jornada, o local de trabalho, as tarefas desempenhadas e a contraprestação.

Destarte, analisando o primeiro dos elementos, fato é que o empregado intermitente não sabe qual será a sua jornada, tampouco o empregador, até o momento em que este requisitar os serviços daquele. Nesse sentido, “[...] nem o empregador nem o empregado necessariamente sabem, de antemão, qual será a necessidade de trabalho em um dia, semana, quinzena ou mês”<sup>129</sup>.

---

<sup>124</sup>, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019, p. 64. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>125</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 618.

<sup>126</sup> ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>127</sup> DELGADO, Maurício Godinho **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 629.

<sup>128</sup> ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019. p. 63. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>129</sup> *Ibidem*, p. 64.

Além do mais, as incertezas permanecem com relação ao local de trabalho. O empregado já não dispõe mais da referência de um local-base para trabalhar<sup>130</sup>. Assim, o intermitente não sabe ao certo qual será o seu local de trabalho, tampouco, do tempo que serão demandados os seus serviços<sup>131</sup>.

Com relação às tarefas desempenhadas pelo intermitente, estas poderão ser das mais variadas ordens. A falta de previsibilidade e constância no Contrato de Emprego Intermitente poderia ensejar situações em que o empregado sequer saiba qual trabalho precisará executar quando convocado. Alves<sup>132</sup> aponta essa situação como uma espécie de regularização do “bico”, o que, segundo ele, precariza o emprego mesmo que formalmente celebrado.

Ainda, a imprevisibilidade do Contrato de Trabalho Intermitente se estende para outro elemento natural dos contratos de emprego em geral: a contraprestação. Esta, por sua vez, resta minguada no contrato justamente pelo fato de que há uma ruptura com a previsibilidade da relação remuneração *versus* trabalho<sup>133</sup>.

Nesse sentido, o empregado intermitente não consegue antever qual será minimamente o *quantum* percebido ao final do mês, tendo em vista que mal sabe o quanto irá trabalhar. A imprevisibilidade, portanto, é a marca do trabalho desempenhado na categoria intermitente<sup>134</sup>.

Apesar dessa imprevisibilidade, é plenamente cabível estipular contratualmente um turno, ou até mesmo, um horário de jornada diária, condicionadas essas circunstâncias à necessidade do trabalho pelo empregador e à possibilidade do empregado.

Nesse sentido, a fim de tornar a modalidade intermitente mais previsível e promover o equilíbrio entre as partes, o Enunciado nº 84 da já mencionada Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho<sup>135</sup>, aventa a possibilidade de previsão contratual dos períodos de prestação de serviço ou a estimativa de serviços a executar, os quais vinculam o empregador.

---

<sup>130</sup> ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019. p. 64. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>131</sup> *Ibidem*.

<sup>132</sup> *Ibidem*.

<sup>133</sup> *Ibidem*.

<sup>134</sup> *Ibidem*.

<sup>135</sup> ANAMATRA. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado nº 84 – Contrato de Trabalho Intermitente: Carga Horária**. 2º Jornada de Direito Material e Processual, XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 17 set. 2020.

Ainda nesse contexto de conferir maior previsibilidade à modalidade intermitente, o Enunciado nº 85 dispõe sobre a obrigatoriedade em indicar a quantidade mínima de horas de efetiva prestação de serviços, pois não é possível a admissão de “[...] contrato de trabalho com objeto indeterminado ou sujeito à condição puramente potestativa consoante artigos 104, II, 166 II e 122 do CC/2002, aplicáveis subsidiariamente à matéria, nos termos do art. 8º, parágrafo único, da CLT”<sup>136</sup>.

Contudo, importante mencionar que os entendimentos propostos pelos enunciados, por mais que sejam eles amplamente debatidos e aprovados, são meras orientações, assim como a doutrina, a fim de promover a interpretação e a aplicação dos dispositivos normativos em sintonia com a conformação dos preceitos constitucionais. Eles contribuem, portanto, para amenizar os efeitos constitucionalmente corrosivos da Reforma Trabalhista e manter todo conjunto principiológico consolidado no âmbito do Direito do Trabalho.

### 2.2.2 Dados sobre o trabalho intermitente

A despeito de todas as ressalvas sobre o conteúdo da Reforma Trabalhista, bem como o processo célere, distorcido e pouco organizado no qual se deu a sua introdução no ordenamento jurídico brasileiro, fato é que se trata de uma norma vigente da qual é plenamente livre a sua utilização e incidência sobre as relações de emprego.

Nesse sentido, julga-se pertinente considerar alguns números contabilizados pelo CAGED a fim de esboçar uma linha do tempo ao longo dos últimos 3 (três) anos de vigência da Reforma Trabalhista sobre a efetiva formalização das Relações de Emprego através da celebração da modalidade contratual intermitente.

Considerando que a Reforma Trabalhista entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, no período de novembro a dezembro do mesmo ano, já haviam ocorrido 5.694 (cinco mil seiscentos e noventa e quatro) admissões. As contratações concentraram maior volume no setor de comércio e de serviços<sup>137</sup>.

---

<sup>136</sup> ANAMATRA. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado nº 85 – Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil não corresponde ao zero-hours contract britânico**. 2º Jornada de Direito Material e Processual, XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 17 set. 2020.

<sup>137</sup>MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Novembro e Dezembro de 2017**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

Por conseguinte, no período de janeiro a julho<sup>138</sup> de 2018, houve saldo de 20.659 (vinte mil seiscentos e cinquenta e nove) contratações celebradas por meio do contrato em comento. O mês de julho foi o período com maior saldo de empregos, totalizando 3.399 (três mil trezentos e noventa e nove). Ressalvadas algumas oscilações, os setores de serviços e de comércio acumularam o maior número de empregos<sup>139</sup>.

Considerando a proximidade da ocupação de faxineiro com o trabalho efetuado pela diarista, referida ocupação majoritariamente está entre as 10 (dez) principais ocupações com maior saldo de empregos. Durante o período em análise, o mês com o número mais expressivo de admissões foi fevereiro com 404 (quatrocentos e quatro) admissões na categoria<sup>140</sup>.

No mesmo período de 2019, o saldo subiu para 49.016 (quarenta e nove mil e dezesseis) admissões. Os meses recordes de contratações foram maio e junho, que encerraram com um saldo de 7.559 (sete mil quinhentos e cinquenta e nove) e 10.177 (dez mil cento e setenta e sete) admissões, respectivamente. Com relação aos setores predominantes, a ocupação de faxineiro atingiu posição expressiva em março de 2019, contabilizando 739 (setecentos e trinta e nove) novos empregos na área<sup>141</sup>.

Contudo, no mesmo intervalo em 2020, de janeiro a julho, o saldo de contratados intermitentes caiu para 28.768 (vinte e oito mil setecentos e sessenta e oito)<sup>142</sup>. Essa queda ocorreu no período da pandemia do coronavírus tendo em vista que em abril do corrente ano, ou seja, cerca de um mês do início do surto do vírus no país, o saldo de admissões fechou negativo. Ou seja, apesar do número elevado de admissões 7.291 (sete mil duzentos e noventa e um), houve no mesmo sentido um número significativo de desligamentos 9.666 (nove mil seiscentos e sessenta e seis)<sup>143</sup>. No corrente ano não houve categorização dos setores por ocupação, mas tão somente a menção genérica aos setores. Nesse sentido, os ramos econômicos com maior geração de empregos intermitentes continuam sendo, predominantemente, serviços e comércios.

---

<sup>138</sup> Foi considerado este período devido a insuficiência de dados no portal do CAGED.

<sup>139</sup>MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Janeiro a Julho de 2019**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

<sup>140</sup>MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Fevereiro de 2018**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

<sup>141</sup>MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Janeiro a Julho de 2019**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

<sup>142</sup>MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Janeiro a Julho de 2020**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

<sup>143</sup>MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Abril de 2020**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

Por outro lado, em janeiro de 2018, ocorreram 2.860 (dois mil oitocentos e sessenta) admissões contra 399 (trezentos e noventa e nove) demissões, contabilizando um saldo de 2.461 (dois mil quatrocentos e sessenta e um) empregos mantidos. Os setores mais adeptos à adesão da modalidade contratual intermitente foram o de comércio e o de serviços. Curioso mencionar que o faxineiro preencheu a quinta posição com 70 (setenta) contratações, estando entre as 10 (dez) ocupações em que mais se utiliza o Contrato de Trabalho intermitente. Com relação à escolaridade, a maior parte dos contratados possui até o segundo grau completo<sup>144</sup>.

Já em janeiro de 2019, foram 7.768 (sete mil setecentos e sessenta e oito) admissões em contraposição a 4.416 (quatro mil quatrocentos e dezesseis) desligamentos, perfazendo um saldo de 3.352 (três mil trezentos e cinquenta e dois) empregos intermitentes mantidos. Também houve uma parcela de 34 (trinta e quatro) trabalhadores que celebrou mais de um contrato. O setor de serviços ocupou a liderança, seguido pela construção civil. O setor de comércio restou em último colocado por conta do grande número de desligamentos atingindo saldo negativo de empregos. Em comparação ao mesmo período de 2018, a ocupação de faxineiro toma a sexta posição com 136 (cento e trinta e seis) contratações. Com relação à escolaridade, a maior parte dos trabalhadores possui até o segundo grau completo<sup>145</sup>.

O saldo de contratações em janeiro de 2020 resultou em 4.233 (quatro mil duzentos e trinta e três) empregos, sendo 11.748 (onze mil setecentos e quarenta e oito) admissões e 7.515 (sete mil quinhentos e quinze) desligamentos. Além disso, um total de 76 (setenta e seis) empregados celebrou mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente, número superior ao mesmo período de 2019. Do ponto de vista das atividades econômicas, o saldo de emprego na modalidade de trabalho intermitente concentrou-se no setor de serviços, seguido pelo comércio<sup>146</sup>.

Diante do exposto, é possível ter uma ideia de como se deu a incorporação do Contrato Intermitente pelo mercado de trabalho. Contudo, não é possível estabelecer um padrão linear de tendência de crescimento na adesão da modalidade contratual. Apesar disso, é possível afirmar que a ocupação faxineiro que executa tarefas de limpeza próximas do trabalho realizado pelas diaristas possui uma adesão significativa de contratação através do Contrato de Trabalho Intermitente.

---

<sup>144</sup>MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Janeiro de 2018**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-antiores>. Acesso em: 07 out. 2020.

<sup>145</sup>MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Janeiro de 2019**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-antiores>. Acesso em: 07 out. 2020.

<sup>146</sup>MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Janeiro de 2020**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-antiores>. Acesso em: 07 out. 2020.

No entanto, a despeito dos dados mencionados, cumpre esclarecer que estes estão sendo comparados entre o mesmo universo de modalidade de contratação que é a intermitente. Por outro lado, se confrontados tais dados com todo o arcabouço de possibilidades de contratações por meio da assinatura da Carteira de Trabalho, a formalização por meio do Contrato de Trabalho Intermitente em 2018 representou 0,5% (zero vírgula cinco por cento)<sup>147</sup> do total de carteiras assinadas, ao passo que em 2019 foi de 1% (um por cento)<sup>148</sup> com relação a todos os contratados com carteira assinada no país. Nesse sentido, apesar de o contrato intermitente ser uma modalidade contratual utilizada, este não representa uma adesão significativa diante das demais possibilidades de contratação.

### 2.3 (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO TRABALHO INTERMITENTE

Foi possível estabelecer até então que a discussão doutrinária da norma da Reforma Trabalhista manifesta-se pela desconformidade constitucional do novel instituto, inclusive dos dispositivos específicos que regulam o Contrato de Trabalho Intermitente. Contudo, a Lei nº 13.467/2017 está em pleno vigor e, portanto, já surte efeitos no âmbito laboral.

De outro modo, considerando que há vias jurídicas alternativas válidas para o questionamento desses dispositivos, o inconformismo efetivo se submete ao Controle de Constitucionalidade perante o Poder Judiciário.

Assim sendo, acerca do questionamento da constitucionalidade do Contrato de Trabalho Intermitente, tramitam perante o STF várias ADIn, propostas por entidades que representam empregados de vários segmentos da economia.

Essas ações questionam os dispositivos que regulamentam o Contrato de Trabalho Intermitente no que concerne a questões já ventiladas anteriormente: a incerteza quanto ao pagamento do salário mínimo, constitucionalmente assegurado; a submissão do trabalhador a absoluta imprevisão da jornada laboral; a transferência dos riscos da atividade econômica ao trabalhador; bem como a vinculação do salário à demanda do empregador. Além do mais, essas indagações, conforme apontado pelos

---

<sup>147</sup> SILVEIRA, Daniel. Em dois anos, dobra o número de contratos de trabalho intermitente no Brasil. **G1**, Rio de Janeiro, 12 de Nov. de 2020. Seção Economia. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/12/em-dois-anos-dobra-o-numero-de-contratos-de-trabalho-intermitente-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 29 de nov. de 2020.

<sup>148</sup> *Ibidem*.

requerentes nas ADIns<sup>149</sup> acabam por repercutir na esfera da insegurança jurídica e social, ofendendo princípios como a valorização social do trabalho, dignidade humana e vedação ao retrocesso.

Em resposta<sup>150</sup>, a Presidência da República Federativa do Brasil manifestou-se pela constitucionalidade dos dispositivos questionados, sob o argumento de que é preciso adequar a legislação laboral ante a nova realidade das relações de Emprego. A AGU também se manifestou, no mérito, favoravelmente à constitucionalidade do novo contrato laboral.

Ademais, conforme exposto pela PGR em seu parecer apresentado na ADIn nº 5.826, no mérito, o requerente não se desincumbiu do ônus de demonstrar efetivamente ofensa à CRFB/1988. Portanto, não apresentou argumentos que conduzam a uma inconstitucionalidade manifesta ou incontestável<sup>151</sup>.

Segundo o órgão, o Contrato de Trabalho Intermitente não representa afronta efetiva à CRFB/1988. Dessa forma, fez remissão a própria norma questionada (Artigo 443, § 3º, da CLT) a fim de explicitar as diferenças em relação à contratação tradicional no que diz respeito à jornada laboral.

Além disso, colocou que o trabalho intermitente ostenta os imprescindíveis elementos que constituem a típica Relação de Emprego, em especial a subordinação e a combinação dos fatores salário e serviço prestado.

Aduziu, ainda, que a mera inserção de modalidade de emprego diversa da tradicional, bem como a caracterização da descontinuidade na prestação dos serviços não enseja automaticamente a fragilização das Relações de Emprego ou a diminuição da proteção social conferida aos trabalhadores.

Defendeu a PGR que é necessário reconhecer que a modalidade intermitente pode revelar novas oportunidades aos envolvidos na relação, tanto para empregados, quanto para empregadores, ainda que exista a sensação de maior segurança proporcionada pela forma tradicional de contratação que não sofreu grandes modificações anteriores à Reforma Trabalhista.

Por conseguinte, rebateu o argumento da não remuneração do empregado em períodos de inatividade, aludindo que “[...] ou o empregado está trabalhando - e será devidamente remunerado por esse tempo laborado - ou está livre para buscar outras

---

<sup>149</sup>ADIns nº 6370; 6363; 6154; 5950; 5850; 5829; 5826; 5806.

<sup>150</sup> Analisa-se a tramitação da ADIn 5829, de Relatoria do Ministro Edson Fachin (nota da autora).

<sup>151</sup> BRASIL. Procuradoria-Geral da República. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826/DF**. Brasília, 28 jun. 2018, p. 10. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/MemorialADI5826.pdf>. Acesso em: 19 out. 2020.

oportunidades, realizar diferentes trabalhos, executar outros projetos”<sup>152</sup>. A flexibilização, segundo o parecer, proporciona maior disponibilidade para que o trabalhador procure outras oportunidades e se dedique a outros interesses.

Expôs que o Contrato de Trabalho Intermitente pode ser um meio adequado a formalizar prestações de serviço que ocorrem sem nenhum tipo de contrato. Assim, as Relações de Trabalho sem qualquer tipo de regulamentação e desprovidas de proteção social podem encontrar nessa modalidade contratual uma saída para a formalidade.

Ademais, afirmou que a Contrato Intermitente configura um meio-termo entre a eventualidade do trabalho informal, desprovido de garantias mínimas ao trabalhador, e o habitual vínculo de emprego comum, que por sua vez não dispõe da flexibilidade e alternância propícias à formalização das Relações de Emprego.

Com relação à grande polêmica em torno do salário pago na modalidade intermitente devido à possibilidade de o empregado auferir renda mensal incerta e inferior ao mínimo legal, a PGR refuta argumentando que essa possibilidade não representa afronta à CRFB/1988, uma vez que há proporcionalidade entre o salário mínimo previsto para a contratação usual celetista e a remuneração estabelecida para o contrato intermitente. Assim, contempla-se um modelo em que o benefício da Relação de Emprego habitual é devido proporcionalmente ao período de tempo efetivamente prestado na condição intermitente.

Nesse sentido, segundo o entendimento supracitado, não há que se falar em inconstitucionalidade visto que o pagamento do intermitente ocorre de forma igual ao do empregado comum se comparado o mesmo lapso temporal. Logo, se o intermitente e o empregado comum trabalharem 8 (oito) horas diárias, ambos serão remunerados da mesma forma, sobre essas 8 (oito) horas. De outro modo, caso o empregado intermitente labore por 4 (quatro horas), e o empregado comum por 8 (oito) horas diárias, o intermitente receberá proporcionalmente menos, pois trabalhou menos. Contudo, considerando que ambos trabalharam pelo menos quatro horas, com relação a este período, a remuneração devida é a mesma.

A fim de reforçar a linha de que o contrato intermitente se encontra em conformidade com o ordenamento jurídico pátrio, a PGR menciona o artigo 58-A, § 1º, da CLT, o qual dispõe sobre a proporcionalidade do trabalho em Regime de Tempo Parcial. Tal dispositivo prevê o pagamento do salário devido aos empregados sob o

---

<sup>152</sup>BRASIL. Procuradoria-Geral da República. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826/DF**. Brasília, 28 jun. 2018, p. 11. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/MemorialADI5826.pdf>. Acesso em: 19 out. 2020.

regime de tempo parcial proporcionalmente à jornada de trabalho em relação aos empregados que cumprem tempo integral nas mesmas funções.

Nesse sentido, ao demonstrar que a CLT admite instituto semelhante sob a ótica da proporcionalidade em relação ao pagamento, o parecer tenta desconstruir a ideia de ineditismo e inconstitucionalidade do instituto. Portanto, seria plenamente cabível que o empregado intermitente percebesse o seu salário proporcional com base no salário mínimo previsto para a jornada convencional.

Além do mais, o pagamento da remuneração seguiria a mesma lógica de ajuste proporcional. Ou seja, o modo de pagamento das demais verbas trabalhistas, como férias com acréscimo de 1/3 (um terço), décimo terceiro salário e demais adicionais legais devidos quando da celebração do contrato de trabalho intermitente seriam devidos proporcionalmente aos encargos já percebidos pelos vínculos de emprego convencionais.

Assim, a PGR concluiu pela plena validade das normas que disciplinam o trabalho intermitente uma vez que entende que estas são compatíveis com sistema normativo celetista e constitucional.

Em contrapartida, o Ministro Edson Fachin<sup>153</sup>, relator da mesma ADIn na qual a PGR juntou parecer, manifestou-se pela inconstitucionalidade do regramento que permeia o Contrato de Trabalho Intermitente.

Em seu voto, aduziu que tal modalidade contratual coloca o empregado em uma situação de imprevisibilidade, tendo em vista que esta “[...] recai sobre o elemento essencial da relação trabalhista formal, qual seja, a remuneração pela prestação do serviço”<sup>154</sup>. Nesse sentido, o empregado não sabe quando será convocado pelo empregador, o que acaba prejudicando o trabalhador, pois este não poderá “[...] planejar sua vida financeira, de forma que estará sempre em situação de precariedade e fragilidade social”<sup>155</sup>.

Por conseguinte, Fachin afirmou que estariam suspensos os direitos fundamentais e sociais insculpidos nos artigos 6º e 7º da CRFB/1988 durante o período em que o empregado não estivesse prestando serviços ao empregador. Assim, entendeu que em não havendo convocação pelo empregador restariam prejudicadas

---

<sup>153</sup> BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826**. Íntegra do Voto. Brasília, 03 dez. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/fachin-adi-5826-trabalho-intermitente.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2020.

<sup>154</sup> *Ibidem*, p. 15.

<sup>155</sup> *Ibidem*, p. 7.

as obrigações recíprocas que dependem diretamente da prestação de serviço subordinado<sup>156</sup>.

Ademais, mencionou a desigualdade salarial que pode ocorrer entre um empregado contratado na modalidade intermitente e um empregado contratado na modalidade padrão. Nesse sentido, na hipótese de ambos serem admitidos para a mesma função e para prestar os mesmos serviços, pode ser que o intermitente não seja convocado no mês e, portanto, diferentemente do empregado padrão, não perceba remuneração. Essa disparidade, segundo Fachin, não condiz com condições de vida digna para o trabalhador<sup>157</sup>.

Por outro lado, expôs que o novo contrato atende tanto aos interesses do empregado quanto aos do empregador em algumas especificidades do mercado de trabalho e que, portanto, não é possível depreender, *prima facie*<sup>158</sup>, incompatibilidade com a CRFB/1988.

Nesse sentido, explicou que para os empregados que dispõem de poucas horas para o trabalho formal, a flexibilização da contratação pode ser uma vantagem. Além disso, mencionou as demandas sazonais comuns a alguns setores e que o contrato intermitente pode se revelar ferramenta útil ao promover a formalização<sup>159</sup>.

Por outro lado, apontou as vantagens aos empregadores nos casos em que a demanda por mão de obra se dá em caráter intermitente, como é o caso no,

[...] comércio e no setor de serviços, a demanda é maior em determinados horários, como, v.g., o fim de dia nas academias ou os fins de semana em shopping centers. O contrato intermitente é ainda útil para o preenchimento de vagas decorrentes da licença médica de um funcionário ou ainda quando ele tira suas férias<sup>160</sup>.

No entanto, ressaltou que a regulação do mercado “[...] tem por finalidade garantir o pleno emprego e a dignidade da pessoa humana”<sup>161</sup> Sendo assim, aduziu que não é possível na negociação de trabalho a dispensa de um salário mínimo, de um limite à jornada, ou ainda do descanso remunerado. Assinalou que estes direitos

---

<sup>156</sup> BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826**. Íntegra do Voto. Brasília, 03 dez. 2020, p. 15. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/fachin-adi-5826-trabalho-intermitente.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2020.

<sup>157</sup> *Ibidem*, p. 21.

<sup>158</sup> *Ibidem*, p. 22.

<sup>159</sup> *Ibidem*, p. 23.

<sup>160</sup> *Ibidem*.

<sup>161</sup> *Ibidem*.

constitucionalmente previstos servem de “[...] garantias mínimas, cuja concretização depende da proporcional atuação do legislativo”<sup>162</sup>.

Aludiu que a despeito da norma atinente ao contrato intermitente, esta destina-se a regulação do trabalho para os casos em que não há continuidade. Nesse sentido, ponderou que a existência de tal norma atende aos fins ao qual pretende uma vez que há serviços cuja natureza temporária desestimula a contratação fixa. Logo, afirmou que “[...] a flexibilização do tempo à disposição do empregador tem potencialmente o condão de formalizar o emprego nessas atividades”<sup>163</sup>.

Assim, expôs que a flexibilização do horário de trabalho proporcionada pelo contrato intermitente é o meio menos oneroso a fim de ampliar a oferta de emprego. Portanto, incorporar a figura jurídica do Contrato de Trabalho Intermitente revela-se necessário, visto que atende ao propósito de ampliar a liberdade de contratação e não há instrumento normativo semelhante no ordenamento capaz de atingir essa finalidade<sup>164</sup>.

Contudo, argumentou que a legislação em comento “[...] limitou-se a insuficientemente amparar o trabalhador”<sup>165</sup> diante da “[...] ausência de fixação de horas mínimas de trabalho e de rendimentos mínimos”<sup>166</sup>. Destarte colocou que a forma pela qual está regulamentado o instituto do Contrato de Trabalho Intermitente não é suficiente à proteção dos direitos fundamentais e sociais trabalhistas. Nesse sentido, manifestou-se por declarar inconstitucional tal contrato<sup>167</sup>.

De outra ordem, enquanto não há um desmonte efetivo da norma pelas vias pertinentes, é preciso promover a sua interpretação e a consequente aplicação em conformidade com os Direitos Fundamentais, os Princípios do Direito do Trabalho e às demais regras esparsas de proteção social, consolidadas ao longo das últimas décadas, não desvalorizando o elo mais vulnerável da relação que é o empregado.

No capítulo seguinte será analisada a possibilidade do enquadramento jurídico da trabalhadora diarista com relação à conturbada modalidade contratual intermitente, bem como os possíveis reflexos desta combinação.

---

<sup>162</sup>BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826**. Íntegra do Voto. Brasília, 03 dez. 2020, p. 25. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/fachin-adi-5826-trabalho-intermitente.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2020.

<sup>163</sup>*Ibidem*, p. 24.

<sup>164</sup>*Ibidem*, pp. 24-25.

<sup>165</sup>*Ibidem*, p. 27.

<sup>166</sup>*Ibidem*, p. 28.

<sup>167</sup>*Ibidem*.

### 3. DIARISTA INTERMITENTE: UMA POSSIBILIDADE

Até o presente momento ficou estabelecido o enquadramento jurídico da diarista enquanto autônoma, bem como se delineou o que seria o contrato de trabalho intermitente, ressalvadas as críticas inerentes ao contexto da Reforma Trabalhista.

Nesse sentido, é importante mencionar que a perspectiva adotada pelos críticos da Reforma Trabalhista comumente parte daquelas Relações de Emprego já abarcadas pela CLT e que, portanto, tem sua posição no que se refere as suas garantias trabalhistas mitigadas pela Reforma Trabalhista. Não há discordância quanto ao enfraquecimento do elo de direitos e de garantias trabalhistas consentâneos com a CRFB/1988 e com o sistema jurídico brasileiro.

De outra ordem, o que se propõe é vislumbrar uma possível melhora de condições de trabalho a uma categoria específica que, com ou sem as regras da Reforma Trabalhista, não possui a benesse de direitos trabalhistas sob nenhum aspecto, já que se trata de uma Relação de Trabalho sem lei específica. Cabe, portanto, analisar sob o prisma de quem parte do nada para alguma coisa. E essa oportunidade surge a partir de um dispositivo emanado de uma norma que no seu conjunto é amplamente criticada.

Portanto, caberá, primeiramente, estabelecer os parâmetros teóricos hermenêuticos a fim de consubstanciar a interpretação almejada, posteriormente demonstrar as consequências do enquadramento da diarista enquanto autônoma, para então desconstruir o entendimento convencionado desse enquadramento. Depois passar-se-á a analisar a figura do empregador, e por fim, explorar os desdobramentos em torno da aplicação do contrato intermitente à Relação de Trabalho da diarista. Em suma, buscar-se-á analisar os principais aspectos que ensejam o enquadramento jurídico da diarista - de autônoma para empregada celetista-, sendo o contrato regente desta relação, o de trabalho intermitente.

#### 3.1 APORTES TEÓRICOS NECESSÁRIOS: DA INTERPRETAÇÃO À APLICAÇÃO

O campo do Direito Individual do Trabalho regula as relações bilaterais e multilaterais do mundo laboral estabelecendo normas imperativas que delineiam a forma pela qual se dará a celebração dos Contratos de Trabalho. Assim, é através do que está posto pela ordem jurídica do Direito Individual do Trabalho que se estabelece “[...] um patamar civilizatório mínimo [...] para as pessoas humanas que vivem do

trabalho, em especial o largo universo daqueles que se inserem na economia e na sociedade por intermédio da Relação de Emprego”<sup>168</sup>.

Nesse sentido, defende-se que o Contrato de Trabalho Intermitente surge como um meio, dentre os instrumentos jurídicos positivados no ordenamento jurídico pátrio, apto a formalização da Relação de Trabalho das diaristas, que não possuem legislação própria, contudo, são abarcadas por uma norma, CC/2002, que entende-se ser insuficiente frente às características inerentes às condições de trabalho enfrentada por essas trabalhadoras.

Logo, cumpre destacar o embasamento principiológico e consentâneo com o sistema trabalhista e constitucional nos quais se busca fundamentar a importância da adoção de solenidades na Relação de Trabalho e, em especial, na formalização da diarista que exerce o trabalho doméstico.

A seguir, o que se propõe, portanto, é o fornecimento de subsídios que justifiquem a combinação da diarista doméstica com o trabalho intermitente, harmonizando e compatibilizando a aplicação combinada de ambos os institutos com a ordem jurídica. Assim, busca-se introduzir os principais métodos interpretativos a fim de indicar quais as possíveis premissas adotadas na aplicação da norma objeto do presente estudo.

Aplicar o direito a determinado fato decorre da exegese da norma, pois para aplicá-la é preciso interpretá-la<sup>169</sup>. Nesse sentido, o ato interpretativo integra o

[...] momento da concretização da pirâmide normativa em determinada e individual situação visando à solução do caso concreto. Como se vê, é tarefa que se relaciona com a própria compreensão do Direito e ao exercício da jurisdição”<sup>170</sup>.

Portanto, consumir a aplicação da norma é um feito que diz respeito a uma predileção diante do arcabouço normativo ao alcance do intérprete e que, portanto, demanda o domínio de determinada situação, bem como da tipicidade descrita na norma. Logo, “[...] interpretar é comparar o ser com o dever-ser”<sup>171</sup>.

Destarte, outro aspecto que deve ser relevado, diz respeito ao ponto de partida da interpretação, a adoção de um método. Nesse sentido, o método gramatical coloca

---

<sup>168</sup>Delgado, Mauricio Godinho A **Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 40.

<sup>169</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 479.

<sup>170</sup>*Ibidem*.

<sup>171</sup>*Ibidem*. p. 480.

o aspecto literal como uma possibilidade de sentido, porém, não deve ser o único norteador do intérprete posto que “[...] a riqueza do processo de interpretação do Direito não se deixa captar inteiramente pela simples tradução literal das palavras lançadas nos textos normativos”<sup>172</sup>. Logo, a letra da lei por si só não basta, é preciso trazer outros elementos a fim de consubstanciar a aplicação da prescrição normativa.

Nesse sentido, filia-se ao entendimento de que o ato interpretativo depreende uma complexa interligação entre normas que integram o ordenamento jurídico. Essa relação entre normas - feita pelo intérprete -, diz respeito à interpretação sistemática. É a partir desse método que se concebe a norma parâmetro em análise, correlacionando-a com outras normas do sistema a fim de

[...] estabelecer uma conexão entre todas para do conjunto resultar uma conclusão mais próxima da vontade da lei. Nesse ponto procura-se não apenas o que a norma escolhida declara, mas o que ela representa no quadro normativo com as demais normas, sempre sob o comando da Constituição<sup>173</sup>.

Ademais, é através do método sistemático que é observada “[...]a tendência normativa hegemônica nas diversas normas e diplomas existentes sobre matérias correlatas, adotando-se tal tendência como uma das premissas centrais implícitas àquela norma ou diploma interpretado”<sup>174</sup>. Essa observância, por sua vez, contribui para uma verificação de aspectos da norma em análise, que ensejam a sua transformação, retificação ou continuidade diante da ordem jurídica.

Para além do método gramatical e sistemático, outros métodos devem ser levados em consideração a fim de que, em caráter convergente e complementar, contribuam a melhor exegese da norma colocada diante do intérprete.

O método teleológico implica na interpretação em que são relevados os fins objetivados pela norma jurídica. Nesse sentido, ao longo do processo interpretativo devem ser observados os propósitos da existência da norma a fim de evitar resultados interpretativos que contrariem a finalidade inferida na lei<sup>175</sup>. Há previsão legal no ordenamento jurídico enfatizando esse método interpretativo como é o caso do

---

<sup>172</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 268.

<sup>173</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 483.

<sup>174</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 269.

<sup>175</sup> *Ibidem*.

disposto na LINDB, que em seu artigo 5º dispõe sobre a observância pelo operador do direito dos fins sociais da lei, bem como a parte final do artigo 8º, da CLT, o qual coloca que nenhum interesse de classe ou particular deve prevalecer sobre o interesse público.

Já o método racional ou lógico utiliza-se da lógica formal como pressuposto interpretativo. Tal “[...] método exige do intérprete constante recurso às técnicas da lógica comum e da lógica jurídica. Por exemplo: todos os homens empregados são trabalhadores. Pedro é empregado. Então, Pedro é trabalhador”<sup>176</sup>. Através do método racional explora-se o pensamento contido na lei, ainda que inadequadamente positivado.

Sendo assim, a partir dos quatro métodos expostos é possível estabelecer um mecanismo interpretativo unitário que concilie e harmonize tais técnicas a fim de que, após um primeiro contato com a norma através do método linguístico, possibilite uma análise utilizando-se do método lógico-sistemático e teleológico<sup>177</sup>.

Sendo assim, é descabível considerar apenas um método isoladamente visto que,

[...] não há como se pesquisar o “pensamento contido na lei”, a *mens legis* ou *ratio legis* (utilizando-se, pois, do método lógico), sem se integrar o texto interpretado no conjunto normativo pertinente da ordem jurídica (valendo-se, assim, do método sistemático) e avançando-se, interpretativamente, na direção do encontro dos fins sociais objetivados pela legislação em exame (fazendo uso do método teleológico, portanto)<sup>178</sup>.

De outra forma, ao processo interpretativo justralhista são aplicadas as mesmas técnicas hermenêuticas empregadas ao Direito Comum. Nesse sentido, em caráter complementar aos preceitos gerais que devem ser observados quando do processo interpretativo da norma justral, destaca-se o fato de que,

[...] esse ramo jurídico deve ser sempre interpretado sob um enfoque de certo modo valorativo (a chamada jurisprudência axiológica), inspirado pela prevalência dos valores e princípios essenciais ao Direito do Trabalho no processo de interpretação. Assim, os valores sociais preponderam sobre os valores particulares, os valores coletivos sobre os valores individuais. A essa valoração específica devem se agregar, ainda — e harmonicamente —, os

<sup>176</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 167.

<sup>177</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTR Editora, 2019, p. 269.

<sup>178</sup> *Ibidem*.

princípios justralhistas, especialmente um dos nucleares do ramo jurídico, o princípio da norma mais favorável<sup>179</sup>.

Outro aspecto relevante e complementar diz respeito à utilização da hermenêutica constitucional. Esta, apesar de ainda mitigada<sup>180</sup>, julga-se pertinente a sua utilização justamente por promover uma interpretação não radical, conciliatória e “[...] agregadora dos comandos impostos pela Constituição com as dimensões compatíveis e/ou adequáveis das normas infraconstitucionais confrontadas”<sup>181</sup>.

Nesse sentido, o contexto da Reforma Trabalhista retoma a importância de utilização da Hermenêutica Jurídica na qualidade de ferramenta jurídica hábil

[...] a melhor revelar a inteireza do Direito, situando a regra jurídica prolatada no conjunto geral mais amplo do ordenamento jurídico, quer do próprio Direito do Trabalho, quer da Constituição da República, quer das normas internacionais imperativas na República Federativa do Brasil<sup>182</sup>.

Sendo assim, os métodos convergentes supramencionados revelam o embasamento inicial considerado para fins de compreender a ideia contida no § 3º do artigo 443 e *caput* e parágrafos do artigo 452-A, da CLT, para só então integrá-la ao caso concreto.

A integração alude ao preenchimento das lacunas dos sistemas jurídicos. Nesse sentido, “[...] integrar tem o sentido de completar, inteirar, colmatar lacunas encontradas no interior de um ordenamento jurídico”<sup>183</sup>. É possível afirmar, portanto, que a integração é responsável por manter íntegro o sistema jurídico na medida que confere ao juízo uma solução diante da inexistência de norma ao caso concreto<sup>184</sup>.

Segundo Nascimento<sup>185</sup> “integrar é utilizar uma norma que não foi feita para o caso concreto, mas que, por guardar semelhança com ele, deve ser aplicada”. Logo, diante do direito positivado não há a identificação de uma norma cuja tipicidade descrita se subsuma ao caso concreto. Não havendo essa correspondência, e,

<sup>179</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 273.

<sup>180</sup> *Ibidem*, p. 275.

<sup>181</sup> *Ibidem*, p. 276.

<sup>182</sup> *Ibidem*, p. 275.

<sup>183</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 181.

<sup>184</sup> *Ibidem*.

<sup>185</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 484.

portanto, existindo uma lacuna, caberá ao juiz desde que autorizado por Lei, como é o caso da legislação trabalhista<sup>186</sup>, fazer uso de várias “[...] possibilidades, como a analogia, a equidade, a aplicação do direito comum, do direito estrangeiro e dos princípios do direito do trabalho”<sup>187</sup>.

Dessa forma, a presença da lacuna implica “[...] em um estado incompleto do sistema”<sup>188</sup>. Assim, “[...] há lacuna quando uma exigência do direito, fundamentada objetivamente pelas circunstâncias sociais, não encontra satisfação na ordem jurídica”<sup>189</sup>.

Nesse sentido, apesar da incidência do CC/2002 que regulamenta a prestação de serviço da diarista enquanto autônoma, entende-se que a aplicação de tal norma não corresponde aos contornos jurídicos que permeiam a Relação de Trabalho da categoria. Assim, considerando que a norma não está adequada ao caso concreto conclui-se pela existência de uma lacuna axiológica<sup>190</sup>. Ou seja, existe uma norma aplicável ao caso, porém a solução não se revela satisfatória<sup>191</sup>.

A inadequação da norma decorre do fato de que - na prática -, a Relação de Trabalho da diarista cumpre os requisitos fático-jurídicos da Relação de Emprego. Sendo assim, revela-se inadequado compreendê-la como autônoma, uma vez que os seus serviços são prestados com subordinação pessoalidade, não eventualidade, não continuidade, onerosidade e alteridade.

Por conseguinte com o fito de integrar essa lacuna, dentre às várias ferramentas disponíveis ao intérprete, recorre-se à analogia<sup>192</sup>, a qual “[...] consiste em aplicar, a um caso não contemplado de modo direto ou específico por uma norma jurídica, uma

---

<sup>186</sup> Art. 8º, da CLT - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

<sup>187</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 484.

<sup>188</sup> DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 449.

<sup>189</sup> *Ibidem*.

<sup>190</sup> *Ibidem*.

<sup>191</sup> *Ibidem*, p. 452

<sup>192</sup> Refere-se à modalidade (analogia legis), a qual “[...] concerne à integração concretizada a partir de uma norma supletiva específica, um claro preceito legal regulador de situação similar: “... falta uma só disposição, um artigo de lei, e então se recorre ao que regula um caso semelhante”. MAXIMILIANO, Carlos. *Heremênutica e Aplicação do Direito*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 210, *apud* DELGADO, 2019, p. 281.

norma prevista para uma hipótese distinta, mas semelhante ao caso não contemplado”<sup>193</sup>. Esta, por sua vez

[...] possui três requisitos, de acordo com os autores: a) que o fato considerado não tenha sido tratado especificamente pelo legislador, através de uma específica norma jurídica; b) que exista, na ordem jurídica, norma regulando situação ou relação que apresente ponto de contato, semelhança, coincidência ou identidade; c) que esse aspecto comum seja o elemento central a autorizar a operação analógica<sup>194</sup>.

Sendo assim, entende-se ser aplicável ao trabalho realizado pelas diaristas a integração a partir da concepção analógica existente entre o empregado intermitente e a diarista.

Portanto, a fim de consubstanciar com os requisitos da analogia, é possível afirmar que não há norma específica que regule a Relação de Trabalho das diaristas. Além do mais, a regulamentação da modalidade de trabalho intermitente guarda significativa semelhança com as características do trabalho exercido pelas diaristas, sendo este o principal ponto de contato que enseja a formalização da Relação de Trabalho para a categoria.

Por conseguinte, verificadas as circunstâncias qualificadoras da “[...] situação fática enfocada, pesquisada e interpretada a ordem jurídica, o operador do Direito consoma a incidência do preceito normativo pertinente à situação real examinada”<sup>195</sup>. Sendo assim, diante do processo de concretização de incidência da norma abstrata ao caso concreto resta efetivada a sua aplicação.

Nesse sentido, o

[...] instrumental para efetuação desse processo de aplicação do Direito concentra-se, fundamentalmente, em um silogismo, mediante o qual a norma jurídica desponta como premissa maior, o fato, como premissa menor, e a sentença, como conclusão<sup>196</sup>.

Por conseguinte, a aplicação da norma consiste na decisão sobre a incidência dessa norma na situação concreta. Nesta lógica, a sentença representa um meio de veiculação dessa decisão, sendo esta última o conteúdo formulado pelo juiz de acordo

<sup>193</sup> DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 461.

<sup>194</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 1259.

<sup>195</sup> *Ibidem*, p. 281.

<sup>196</sup> *Ibidem*.

com a sua interpretação, porém limitada ao sistema<sup>197</sup>. Portanto, “[...] é impossível aplicar sem integrar, como também não é possível aplicar sem interpretar, sem o que não se saberia o que está sendo aplicado”<sup>198</sup>.

Diante do exposto, tem-se que o intérprete valendo-se dos métodos interpretativos lógico-sistemático teleológico a fim de identificar a lacuna, caberá integrá-la por meio da analogia, e posteriormente aplicar a norma ao caso concreto, observados os limites do sistema.

Tendo em mente essas questões, a seguir, serão expostas circunstâncias relacionadas aos efeitos da norma atualmente incidente sobre a diarista, a qual julga-se insuficiente à satisfação dos elementos que consubstanciam a realidade fática da Relação de Trabalho e, portanto, ensejam a existência de uma lacuna de cunho axiológico.

### 3.2 CONSEQUÊNCIAS DO ENQUADRAMENTO AUTÔNOMO

Importante se faz mencionar as consequências do não reconhecimento do vínculo empregatício à categoria de diaristas.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento<sup>199</sup> coloca que a partir da década de 1990 houve grande atenção voltada ao Contrato de Trabalho Autônomo devido ao fato de que essa modalidade contratual representou piores condições de trabalho, do que aquelas relações de trabalho resguardadas pela CLT, bem como constituiu um caminho alternativo com o fim de contornar as “[...] exigências legais do custo do trabalho subordinado”<sup>200</sup>.

Isto posto, o trabalho autônomo representa uma forma mais barata para o empregador/tomador, pois este se desonera dos encargos trabalhistas. Contudo, enquanto um lado se farta de conveniências, o outro padece de benefícios.

Nesse sentido, contextualiza-se a necessidade de mudanças com relação ao Trabalho doméstico visto que há diferenças salariais e garantias a depender do reconhecimento do vínculo empregatício entre a trabalhadora e a família contratante.

---

<sup>197</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 1259.

<sup>198</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 484.

<sup>199</sup> *Ibidem*, p. 1025.

<sup>200</sup> *Ibidem*.

Ou seja, os rendimentos variam de forma expressiva a depender se a trabalhadora possui ou não o vínculo reconhecido.

Portanto,

[...]ao considerar os dados da PNAD Contínua para 2017, nota-se que as trabalhadoras domésticas que têm suas carteiras de trabalho assinadas auferem rendimentos que são, em média, 80% superiores aos das que não contam com essa garantia. Naquele ano, enquanto as trabalhadoras formalizadas recebiam salários mensais médios de R\$ 1,2 mil, aquelas que se encontravam na informalidade recebiam somente R\$ 684<sup>201</sup>.

Por outro lado, as diaristas<sup>202</sup> que tem o vínculo reconhecido despontam como a categoria mais bem remunerada de todas, contudo, representam apenas 4,2% (quatro vírgula dois por cento)<sup>203</sup> do total de trabalhadoras domésticas.

Para além da disparidade salarial, outra diferença significativa entre a categoria que possui o reconhecimento do vínculo e a que desponta como autônoma diz respeito ao nível de proteção social do qual dispõem diaristas sem o reconhecimento de vínculo e empregadas domésticas. Logo, se a cobertura previdenciária é baixa para o conjunto das trabalhadoras domésticas, ela é ainda mais baixa para as diaristas que, em geral, nem mesmo podem demandar pelo vínculo de trabalho registrado em carteira, cabendo a elas, individualmente, se responsabilizar pela própria proteção<sup>204</sup>.

Nesse sentido, a questão previdenciária é um ponto de extrema relevância e um dos principais motivos pelos quais a formalização da Relação de Emprego, em especial no trabalho doméstico, revela-se pertinente.

No caso das Empregadas Domésticas, a formalização da Relação de Emprego condiz com a garantia de cobertura previdenciária recolhida pelo empregador conforme previsão legal. Contudo, no caso das diaristas, como não há obrigatoriedade da assinatura da carteira, a estas trabalhadoras resta a opção de garantirem sua

---

<sup>201</sup>PINHEIRO, Luana; *et al.* **Os Desafios do Passado no Trabalho doméstico do Século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua.** Brasília: IPEA, nov. 2019, p. 36. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2528.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf). Acesso em: 3 jun. 2020.

<sup>202</sup> Para fins de esclarecimento, a diarista com carteira assinada pode ser compreendida como aquela que possui o reconhecimento do vínculo de forma voluntária pelo empregador. Caracteriza-se, portanto, como uma Empregada Doméstica Diarista.

<sup>203</sup> PINHEIRO, Luana; *et al.* **Os Desafios do Passado no Trabalho doméstico do Século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua.** Brasília: IPEA, nov. 2019, p. 37. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2528.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf). Acesso em: 3 jun. 2020.

<sup>204</sup>*Ibidem*, p. 22.

cobertura junto à Previdência Social, seja contribuindo como autônoma, seja como MEI<sup>205</sup>.

Esse cenário de desamparo previdenciário pode ser melhor vislumbrado a partir de dados do IPEA<sup>206</sup> os quais apontam que no ano de 2018 enquanto 43% (quarenta e três por cento) das empregadas domésticas possuíam carteira de trabalho assinada – coberta pela previdência social –, a proporção de diaristas na mesma situação era de apenas 9% (nove por cento). Dito de outra forma, apenas 9 (nove) em cada 100 (cem) trabalhadoras diaristas encontravam, em 2018, empregadores que, apesar da não exigência legal de formalização dos vínculos, assinaram suas carteiras de trabalho.

Por outro lado, a adesão das diaristas ao MEI não transforma essas trabalhadoras em micro empreendedoras de fato. Para tanto, deveriam oferecer seus serviços sem qualquer relação de subordinação ou qualquer condição de continuidade de uma Relação de Trabalho junto às famílias, sendo capazes de empreender com autonomia e independência<sup>207</sup>.

Por conseguinte, muito possivelmente, a empreendedora diarista que exerça sua atividade como MEI está em uma Relação de Emprego disfarçada, tal como definem Krein e Castro<sup>208</sup>. Para os autores, tal situação ocorre quando a trabalhadora exerce uma atividade regular, subordinada para outrem e não é contratada como assalariada, apesar de no exercício da função estarem presentes as características de um emprego, mas a forma de contratação é outra para eximir-se com os encargos trabalhistas, previdenciários e com os demais direitos de quem tem o vínculo de emprego reconhecido<sup>209</sup>.

Portanto, coibir esta Relação de Emprego disfarçada é mais uma reivindicação a ser adicionada aos desafios de garantir a proteção social das trabalhadoras diaristas a partir do reconhecimento da existência de vínculo empregatício, a começar pela relação de subordinação existente entre tomadores e trabalhadoras diaristas, transformando-as em empregadas domésticas diaristas

---

<sup>205</sup> PINHEIRO, Luana; *et al.* **Os Desafios do Passado no Trabalho doméstico do Século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua.** Brasília: IPEA, nov. 2019, p. 24. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2528.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf). Acesso em: 3 jun. 2020, p. 24.

<sup>206</sup> *Ibidem.*

<sup>207</sup> KREIN, J.; CASTRO, B. **As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho.** Friedrich Ebert Stiftung, n. 6, out. 2015, p. 16. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12084.pdf>. Acesso em 26 out. 2020.

<sup>208</sup> *Ibidem.*

<sup>209</sup> NASCIMENTO, Manoel Veras. Diarista: empregado, eventual ou autônomo? O dilema permanente da Justiça do Trabalho. **Revista de direito UPIS**, v. 7, pp. 21-41, 2009. Disponível em [https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista\\_direito/rev\\_dir\\_vol7.pdf#page=21](https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista_direito/rev_dir_vol7.pdf#page=21); Acesso em: 20 ago. 2020.

### 3.3 DIARISTA INTERMITENTE: SUBORDINADA E NÃO CONTÍNUA

Apesar do entendimento acerca da figura da diarista ser compreendida como autônoma e, portanto, a sua Relação de Trabalho ser, em tese, desvinculada do elemento fático jurídico da subordinação, necessária se faz apontar uma constatação fática simples que contradiz tal entendimento.

Nesse sentido, é possível afirmar que a trabalhadora diarista executa no âmbito doméstico as mesmas tarefas incumbidas a uma empregada doméstica, inclusive, em ambos os casos, subsiste o mesmo ambiente privado, caseiro e familiar.

Portanto, se no caso da empregada doméstica se entende que há subordinação e, portanto, o vínculo de emprego resta caracterizado uma vez que o empregador emana ordens sobre quais tarefas devem ser desempenhadas, parece um tanto quanto díspar a compreensão diversa acerca da figura da diarista visto que esta não dispõe da “[...] liberdade de estabelecer sua rotina e método de trabalho sem a interferência direta e permanente dos donos da residência [...]”<sup>210</sup> assim como no caso da empregada doméstica.

Logo, a questão da subordinação independe dos dias laborados na semana, pois o que define esse requisito é a forma pela qual o serviço doméstico em si é prestado. Ou seja, diz respeito à intensidade de ordens<sup>211</sup> emanadas pelo tomador e, no caso da trabalhadora diarista, esses comandos são a tônica em qualquer dia da semana, sem qualquer relação com a frequência de contratação se dar em um, dois dias ou uma vez por mês.

Nesse sentido,

[...] um diarista, assim como um empregado doméstico, não se confunde com um encanador, por exemplo. Contrata-se esse último para resolver um problema fora da alçada técnica do tomador dos serviços. Quanto ao diarista, o tomador dos serviços determina – ou tem essa possibilidade – como e quando os serviços serão prestados, exprimindo, assim, subordinação. Em suma, somente se pode entender que o diarista é tão subordinado quanto o empregado doméstico <sup>212</sup>.

<sup>210</sup>NASCIMENTO, Manoel Veras. Diarista: empregado, eventual ou autônomo? O dilema permanente da Justiça do Trabalho. **Revista de direito UPIS**, v. 7, 2009, p. 36. Disponível em [https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista\\_direito/rev\\_dir\\_vol7.pdf#page=21](https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista_direito/rev_dir_vol7.pdf#page=21); Acesso em: 20 ago. 2020.

<sup>211</sup>SELAU, Cássio Brognoli. **Empregados e Diaristas Domésticos: Um Enquadramento à Luz do Princípio da Isonomia**. 2015. 84 f. TCC (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Ciências Jurídicas. Direito. Florianópolis, 2015, p. 70. Disponível: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/133949>. Acesso em: 20 nov. 2020.

<sup>212</sup>*Ibidem*.

Logo, em sendo subordinado o trabalho prestado pela diarista, corrobora esta constatação com o preenchimento de um dos requisitos previstos no âmbito celetista para o reconhecimento do vínculo de emprego, inclusive da primeira exigência insculpida no § 3º do artigo 443, CLT, que dispõe sobre a modalidade contratual intermitente.

A despeito do cumprimento do requisito da subordinação pela diarista, há um segundo requisito que deve ser relevado que diz respeito à descontinuidade, critério comum às relações domésticas. Contudo, recentemente inserido na esfera celetista por meio da regulamentação do trabalho intermitente. Esta recente inserção é a abertura normativa a fim de amparar juridicamente no âmbito trabalhista a diarista e, portanto, preencher a lacuna decorrente desse desamparo.

Nesse sentido, a expressão não contínua introduzida na CLT pelo § 3º do artigo 443, condiz com a principal circunstância que motiva a exclusão da diarista da legislação atinente ao trabalho doméstico. Ou seja, é justamente pelo fato de que a frequência semanal de trabalho ocorre em por, no máximo, dois dias na mesma semana, que há a caracterização da descontinuidade e, por conseguinte, a desclassificação da trabalhadora doméstica da categoria de empregada doméstica para diarista.

Por outro lado, a não continuidade celetista possui como parâmetro o íterim de atividade e inatividade determinado em horas, dias ou meses<sup>213</sup>. Esta previsão legal encaixa-se com a descontinuidade da diarista, que poder ser chamada para prestar seus serviços em um ou dois dias na semana, quinzenalmente ou ainda uma vez por mês, quiçá anualmente.

Em vista disso, considerando que a continuidade para a caracterização do emprego doméstico é de no mínimo três dias no período semanal, a continuidade da diarista para fins de intermitência, necessariamente, ficará limitada à convocação pelo contratante ao lapso temporal de até 2 (dois) dias na semana. Tal entendimento pretende impossibilitar a utilização do contrato de trabalho intermitente nos casos da empregada doméstica que já possui legislação própria, além de evitar incorrer em contradição e ambiguidade com critério objetivo da continuidade prevista na LC nº 150/2015.

No entanto, em sendo a convocação da diarista pelo período quinzenal, mensal, ou até mesmo anual, não há óbice á aplicação do contrato de trabalho intermitente.

---

<sup>213</sup> Art. 443, § 3º, da CLT.

Faz-se apenas ressalva quanto à frequência de dias no lapso semanal conforme exposto.

Logo, considerando que não deixa de ser habitual/não-eventual o trabalho prestado de forma não contínua tendo em vista que a intermitência difere da eventualidade, fato é que não se vislumbra óbice para estender o alcance da nova modalidade contratual para a categoria de diaristas, que também se apega a expressão continuidade por conta da clássica distinção com relação a empregada doméstica.

Sendo assim, a expressão prestação não contínua insculpida no § 3º do artigo 443, da CLT, é a principal abertura proporcionada pela redação da norma a fim de ampliar a sua incidência para as diaristas.

Desta forma, considerando que a diarista doméstica, assim como a empregada doméstica, presta serviços de forma onerosa, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, é preciso fazer algumas considerações diante das peculiaridades do caso frente à aplicação da CLT, que compreende genericamente a figura o empregador como empresa.

Nesse sentido, a fim de delinear os contornos da pessoa do empregador celetista, este pode ser compreendido “[...] como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços [...]”<sup>214</sup>.

Por outro lado, a despeito da vinculação ao fato de o empregador exercer atividade empresarial, esta não merece prosperar tendo em vista que não existe um atributo especial conferido por lei a pessoas físicas ou jurídicas para despontarem como empregadores<sup>215</sup>.

Nesse sentido, é suficiente que os contratantes

[...] se utilizem da força de trabalho empregaticamente contratada. A presença do empregador identifica-se, portanto, pela simples verificação da presença de empregado a seus serviços, e não pela qualidade do sujeito contratante de tais serviços<sup>216</sup>.

---

<sup>214</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 492.

<sup>215</sup> *Ibidem*, p. 493.

<sup>216</sup> *Ibidem*.

Por conseguinte, Nascimento coloca que “é por meio da figura do empregado que se chegará ao empregador, independentemente da estrutura jurídica que tiver”<sup>217</sup>. Logo, desde que preenchidos os requisitos de empregado pela contratada, no caso a diarista, pouco importa a existência ou não de uma atividade vinculada à figura do contratante a fim de caracterizá-lo como empregador.

Destarte, Leite<sup>218</sup> entende que “[...] empregador, no nosso ordenamento, é a pessoa física ou jurídica, que contrata trabalhadores como empregados”. Portanto, visto que o empregador que contrata os trabalhos da diarista é um indivíduo pertencente a um núcleo familiar e que necessariamente será pessoa física, resta compatibilizado com a norma celetista independentemente dos seus atributos.

Por outro lado, o disposto no § 3º, do artigo 443, estabelece que o trabalho intermitente restará configurado independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. Nesse sentido, entende-se que o empregador em discussão não possui uma atividade, pelo menos não que guarde algum tipo de relação com a trabalhadora diarista. Portanto, não afronta o que estabelece a própria norma que regulamenta o trabalho intermitente visto que a redação deixa abrangente a sua hipótese de incidência.

Diante do exposto, tem-se que o empregador que contrata diarista é compatível com a CLT, uma vez que a sua contratada preenche os requisitos legais relevantes quanto ao enquadramento jurídico de empregado intermitente, quais sejam, é subordinada, presta serviços de maneira não contínua, onerosa e pessoal.

Com relação a finalidade não lucrativa dos serviços, apesar de não guardar relação direta com a caracterização da Relação de Emprego intermitente, trata-se de um elemento comum à qualificação do emprego doméstico, inerente ao empregador. Esta questão possui relação com o presente estudo justamente pelo fato de se referir a um trabalho realizado no âmbito residencial e com objetivos não relacionados ao comércio. Isto posto, apesar de prescindível para fins de caracterização do empregador ou da empregada intermitente, julga-se pertinente reforçar o recorte realizado no presente estudo e os fins interpretativos aqui expostos, os quais são direcionados para o trabalho doméstico realizado por diarista para pessoa no âmbito residencial desta.

---

<sup>217</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 668.

<sup>218</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 378.

### 3.4 CONSEQUÊNCIA DO ENQUADRAMENTO INTERMITENTE

Analizou-se até o presente o momento, os requisitos fático jurídicos da Relação de Emprego intermitente definidos no §3º do artigo 443, da CLT, integrando-os com a figura da trabalhadora diarista. A partir daí, propõe-se o enquadramento como empregada intermitente, em especial nos casos em que ela labore em dois dias na semana para pessoa ou família no ambiente residencial.

Além dos requisitos da Relação de Emprego analisados anteriormente, alguns aspectos do contrato em análise devem ser conjugados com a realidade fática da relação laboral da diarista, em especial, indicando os possíveis desdobramentos da sua aplicação.

Com relação ao estabelecido no *caput* do artigo 452-A, ao ser compreendida como empregada intermitente, a diarista celebrará contrato escrito com seu empregador, o que implicará na anotação do vínculo na CTPS. Caberá fixar de antemão o valor da hora de trabalho, bem como será possível estipular os turnos e pactuar uma carga horária para a jornada de trabalho.

A convocação do empregador será efetuada por qualquer meio hábil nos mesmos moldes que ocorreria caso não houvesse a formalização, pois na prática o contratante sempre entra em contato previamente com a diarista a fim de combinar datas, horários e eventualmente repassar ordens de antemão.

Contudo, entende-se que há uma expectativa criada com a formalização da Relação de Emprego e, portanto, a fim de mitigar o efeito da imprevisibilidade na espera por um chamado, por mais que a diarista celebre vários contratos, podem ser estipulados previamente dias e horários durante um certo período a fim de que a própria diarista se organize para com os demais empregadores. Logo, entende-se que a previsibilidade em curto prazo não descaracteriza a intermitência.

Além do mais, é benéfico para o empregador que coloca para dentro de sua casa uma pessoa cujo vínculo é formalmente reconhecido e, portanto, revestido de maior segurança nas tratativas relacionadas às tarefas desempenhadas pela diarista. Inclusive, ao estipular previamente quais tarefas serão realizadas.

A diarista intermitente contará com um dia útil para responder ao chamado do empregador e poderá negá-lo, sendo que a subordinação restará intacta. Logo, a não ser pelo fato de que haverá prazos, não é diferente do que ocorre atualmente na relação entre tomador e prestador de serviços domésticos. Pois, a recusa da demanda

pela diarista não descaracteriza a subordinação se nas outras vezes ela compareceu ao ambiente privado e restrito ao aquiescer ao chamado do tomador.

Ainda, com relação à multa imposta a empregada e ao empregador, em caso do descumprimento injustificado do que fora avençado entre as partes, considera-se aplicável apenas para o empregador. Nesse sentido, pondera-se questão já ventilada anteriormente com relação a aplicação da multa ao empregado, na qual há entendimento no sentido de que afronta o princípio da isonomia e da proteção ao trabalhador. Contudo, considerando que a lei é omissa quanto ao que seria uma justificativa plausível, na prática, não é possível estabelecer de modo pragmático como se daria o pagamento deste valor.

No que concerne à exclusividade, trata-se de um elemento relativo na caracterização do empregado intermitente, visto que pode ele optar ou não pela celebração de diversos contratos. A Lei, portanto, estabelece essa hipótese como uma faculdade.

Na prática, conforme já ocorre de maneira informal, as diaristas laboram em mais de uma residência, por mais que o trabalho se dê semanalmente em dias pré-determinados. Portanto, a prestação de serviços a diversos tomadores é um fator que não desconfigura a Relação de Emprego intermitente. Inclusive, considerando que deve haver anotação na CTPS e o pagamento das verbas correspondentes a cada vínculo.

Por outro lado, em relação ao pagamento, a incidência da norma não modifica o que já ocorre atualmente na prestação de serviços da diarista, pois há o recebimento ao final do período pelo qual fora contratada, geralmente ela trabalha e recebe por dia como o próprio nome sugere. O que muda com o disposto na norma e, portanto, com a formalização do vínculo é a discriminação das verbas devidas, bem como o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS.

Destarte, é imperativo que o empregador efetue o pagamento discriminando em recibo as respectivas verbas, as quais inclui a remuneração - o salário, o respectivo adicional de insalubridade e eventualmente horas extras e adicional noturno se for o caso. Também é devido o décimo terceiro salário proporcional e repouso semanal remunerado.

Com relação às férias, alia-se ao entendimento de que elas serão devidas quando do seu efetivo gozo após o período aquisitivo, em conformidade com a Constituição, apesar de a lei infraconstitucional determinar o pagamento conjuntamente com as demais verbas elencadas ao final do período da prestação do serviço.

O recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS também fica a encargo do empregador. Este deverá efetuar o cálculo para fins de pagamento tendo como base os valores pagos no período mensal. Ademais, deverá fornecer o comprovante do adimplemento dessas obrigações.

O recolhimento das verbas trabalhistas representa um dos aspectos mais importantes no que diz respeito ao reconhecimento do vínculo e a respectiva formalização da Relação de Emprego, pois garante à empregada diarista intermitente o acesso a benefícios como o vale transporte, auxílio doença em caso de acidente de trabalho, seguro desemprego, licença maternidade com o respectivo auxílio. Benefícios esses que proporcionam condições de trabalho infinitamente superiores ao que ocorre no caso da informalidade.

Em especial, o recolhimento previdenciário efetuado pelo empregador, o qual garante o futuro dessas mulheres, que na sua maioria são de baixa escolaridade<sup>219</sup> e mal possuem condições de arcar com as circunstâncias do presente, quem dirá com o futuro. Logo, solenizar a Relação de Emprego, principalmente no âmbito doméstico, representa uma ruptura com a lógica deturpada do sistema que coloca a figura da diarista na situação de desamparo a que se encontra nos dias de hoje.

Além do mais, a fim de conferir maior robustez a relevância da formalização, a Convenção nº 189 da OIT, reforça a importância da formalização da Relação de Trabalho doméstico através de um contrato ao estabelecer que “[...] os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) devem ser informados(as) de modo apropriado e de fácil compreensão dos termos e condições de emprego, preferivelmente através de contrato escrito (artigo 7º)”<sup>220</sup>.

Nesse sentido, trata-se de uma Convenção ratificada pelo Brasil e que portanto resta incorporada a ordem jurídica e deve ser ponderada. Em especial quando os fatos divergem da prescrição da norma.

Para Lira<sup>221</sup>, os trabalhadores que se encontram na informalidade vivenciam situações de maior risco e vulnerabilidade no trabalho, o que implica em uma perda

---

<sup>219</sup> PINHEIRO, Luana; *et al.* **Os Desafios do Passado no Trabalho doméstico do Século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua.** Brasília: IPEA, nov. 2019, p. 16. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2528.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf). Acesso em: 3 jun. 2020.

<sup>220</sup> BIT, *Bureau* Internacional do Trabalho. **Convenção Trabalho Digno para o Trabalho doméstico**, nº 189, jun. 2011. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_179461.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_179461.pdf). Acesso em: 9 jul. 2020.

<sup>221</sup> LIRA, Izabel Cristina Dias. **Trabalho Informal como Alternativa ao Desemprego: desmistificando a informalidade.** In: SILVA, Maria Ozanira da; YAZBEK, Maria Carmelita. Políticas Públicas de Trabalho e Renda no Brasil Contemporâneo. São Paulo: Cortez; São Luiz, MA: FAPEMA, 2006.

acentuada da qualidade de vida e da proteção social. As diaristas pertencem a esse grupo, que é o mais vulnerável e sem cobertura da previdência social, sem recursos para se preparar para a aposentadoria.

Nesse sentido, revela-se de extrema importância a promoção de meios que visem a formalização da Relação de Trabalho das diaristas, seja a partir do direito posto, seja a partir da elaboração de novos instrumentos normativos.

## CONCLUSÃO

O contexto no qual o trabalho doméstico encontra-se inserido reflete o tratamento jurídico que a ele é dado. As heranças escravocratas e o preconceito preponderaram e repercutem seus efeitos na esfera juslaboral. Sendo assim, a sua tardia regulamentação, bem como a resistência por parte dos empregadores em formalizar o vínculo de forma voluntária faz com que o problema da informalidade subsista em parte do trabalho doméstico.

Nesse sentido, o entendimento atual é de que a Relação de Trabalho da diarista configura relação autônoma, e, portanto, é desprovida de qualquer tipo de proteção no âmbito laboral. Essa compreensão é resultado de diferenciações legalmente convencionadas a partir de um critério numérico. Portanto, o não atendimento a este critério (frequência semanal acima de três dias na semana) resulta na descaracterização do vínculo.

Por outro lado, a Reforma Trabalhista elegeu, dentre às suas diversas mudanças, o trabalho intermitente com a proposta de formalizar vínculos empregatícios até então desprotegidos. Apesar de capciosos os objetivos da Lei nº 13.467/2017, fato é que o contrato de trabalho intermitente está vigente e representou a inclusão do elemento continuidade no ordenamento jurídico celetista. Logo, deu margem a interpretações diversas. Dentre elas, cogitou-se a possibilidade de analisar a sua aplicação ao contexto das diaristas.

Assim, é preciso considerar três constatações importantes no processo exegético proposto para fins de aplicar o contrato intermitente à diarista.

A primeira diz respeito à insuficiência da norma atualmente incidente sobre a Relação de Trabalho da diarista, pois esta não corresponde com a realidade fática que caracteriza o trabalho doméstico realizado pela categoria. Portanto, entende-se que há subordinação e que se está diante de uma Relação de Emprego. Isto posto, conclui-se pela existência de lacuna.

Por conseguinte, diante da insuficiência normativa, a segunda constatação relaciona-se com a existência de uma modalidade contratual incrementada pela Reforma Trabalhista e regida pela CLT que por sua vez possui hipótese de incidência a qual se amolda aos mesmos elementos da Relação de Emprego da diarista.

Por fim, entende-se que há possibilidade de integração da lacuna observada a partir da aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente por analogia. Logo, a

situação da diarista que exerce trabalho doméstico é similar a mesma situação regida pelo Empregado Intermitente.

Além do mais, a partir de um critério interpretativo sistemático-lógico teleológico, por conta dos Princípios da Primazia da Realidade e da Norma Mais Favorável, bem como da impossibilidade objetiva de enquadrar a diarista na lei atinente às empregadas domésticas, considera-se mais benéfica a aplicação do contrato intermitente por conta da desamparo normativo ao qual se encontram essas trabalhadoras.

Por outro lado, importante ressaltar que foi ponderada uma solução a partir de uma norma já incorporada ao ordenamento jurídico. Aliás, a sua aplicação tem que ser feita com muita parcimônia tendo em vista as controvérsias envolvendo a Reforma Trabalhista principalmente as de cunho constitucional.

Ademais, a fim de concluir este estudo, vale o jargão de que na teoria as coisas se portam de maneira diversa da prática. Nesse sentido, cumpre reconhecer a baixíssima adesão por parte daqueles que usufruem dos serviços domésticos por conta dos custos que a formalização impõe. É um ônus que muitos ainda não estão dispostos a arcar. Pois, se os contratantes deixam até mesmo de formalizar a relação da empregada doméstica, que é uma obrigação prevista expressamente em lei, quem dirá solenizar uma situação meramente interpretativa como é o caso da diarista aqui proposto.

Nesse sentido, apesar do fato de que a aplicação da norma também é ato desempenhado pelo empregador, este, com base na constatação empírica de como se porta com relação ao reconhecimento do vínculo doméstico ao formalizar voluntariamente e, portanto, sem o imperativo da norma, a Relação de Emprego das diaristas, bem como defender-se em inúmeras ações que demandam o reconhecimento de vínculo no caso de empregadas domésticas que cumprem o requisito objetivo da continuidade, parece não haver muito interesse em consolidar o vínculo doméstico em suas várias nuances.

Por conseguinte, diante deste cenário pouco promissor no que diz respeito à formalização voluntária do vínculo por parte dos empregadores, a proposta do presente estudo buscou fornecer subsídios para aquelas diaristas desamparadas e que buscam o reconhecimento do vínculo através do ingresso no Judiciário Trabalhista.

Nesse sentido, esta pesquisa serve de substrato teórico para a argumentação jurídica a favor destas trabalhadoras quando a questão for colocada à apreciação da Justiça do Trabalho a fim de que as diaristas vislubrem a possibilidade de ter reconhecida a Relação de Emprego Intermitente.

Nesse sentido, a despeito da proposta construída até aqui e considerando que a aplicação da norma que disciplina o Contrato intermitente, justamente, por não ser ela voltada para às diaristas, bem como dada a sua controversa aplicação, entende-se que caberá ao judiciário dirimir as questões postas a sua apreciação a fim de que pondere tudo que aqui foi exposto, aplicando o direito em conformidade com as técnicas hermenêuticas e com os preceitos constitucionais.

De outra ordem, é de extrema importância a produção de um aporte teórico de inconformações a fim de embasar soluções paralelas diante do que está posto ao nosso alcance. Este trabalho, foi uma tentativa de contribuir de alguma forma com esse aporte, mesmo que por vias tortuosas e mesmo que diante de um recorte microscópico em face da complexidade de relações existentes na humanidade.

Ademais, é preciso considerar que a solução aqui proposta apesar de possível não é a ideal. Nesse sentido, considerando as peculiaridades do trabalho doméstico, bem como a existência de uma norma que incide especificamente sobre este tipo de trabalho, contudo excludente, cogita-se a possibilidade de levar essa exclusão para o âmbito legislativo a fim de que sejam conferidos contornos mais sólidos à proteção do trabalho das diaristas.

De outra forma, o presente estudo representou um contato mais aprofundado com a temática e suscitou outros desdobramentos e entrelinhas que não foram abarcados por conta da delimitação monográfica como é o caso do acesso á justiça pelas diaristas, o qual foi mitigado pela Reforma Trabalhista. Contudo, dado o interesse na temática nada impede que os elementos aqui abordados ganhem contornos mais consistentes e novas perspectivas a partir de outros estudos.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 29 set. 2020.

ANAMATRA. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado n° 53 – Trabalho Autônomo contínuo e exclusivo: Limites e Interpretação conforme inteligência do art. 442-b da CLT à luz da Constituição Federal**. 2° Jornada de Direito Material e Processual, XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 17 set. 2020.

ANAMATRA. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado n° 87 - Contrato de trabalho intermitente. Salário Mínimo e Piso Profissional. Multa. Inconstitucionalidade**. 2° Jornada de Direito Material e Processual, XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 17 set. 2020.

ANAMATRA. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado n° 91 – Dia e hora incertos para labor e risco exclusivo do empregador. Tempo à disposição é de efetivo serviço**. 2° Jornada de Direito Material e Processual, XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 17 set. 2020.

ANAMATRA. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado n° 84 – Contrato de Trabalho Intermitente: Carga Horária**. 2° Jornada de Direito Material e Processual, XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 17 set. 2020.

ANAMATRA. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado n° 85 – Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil não corresponde ao zero-hours contract britânico**. 2° Jornada de Direito Material e Processual, XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 17 set. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. Atualizado por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr Editora, 2016.  
BIT, *Bureau* Internacional do Trabalho. **Convenção Trabalho Digno para o Trabalho doméstico**, n° 189, jun. 2011. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_179461.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_179461.pdf). Acesso em: 9 jul. 2020.

BRASIL, 1943. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826.** Íntegra do Voto. Brasília, 03 dez. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/fachin-adi-5826-trabalho-intermittente.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Relatório Justiça em números**, 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justicaemnumeros-20161.pdf>. Acesso em 10 de nov. de 2020.

BRASIL. **Decreto Nº 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm#:~:text=DECRETO%20No%203.048%2C%20DE%206%20DE%20MAIO%20DE%201999.&text=Aprova%20o%20Regulamento%20da%20Previd%C3%Aancia,que%20lhe%20confere%20o%20art](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm#:~:text=DECRETO%20No%203.048%2C%20DE%206%20DE%20MAIO%20DE%201999.&text=Aprova%20o%20Regulamento%20da%20Previd%C3%Aancia,que%20lhe%20confere%20o%20art). Acesso em: 10 jun. 2020.

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 jan. 1974, 8.036 de 11 mai. 1990 e 8.212 de 24 jul. 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 05 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6019-3-janeiro-1974-357401-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 28 out. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 2017.** Altera pontos da Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/131611>. Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Procuradoria-Geral da República. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826/DF.** Brasília, 28 jun. 2018. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/MemorialADI5826.pdf>. Acesso em: 19 out. 2020.

BRASIL. TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVIISTA. AIRR-1001278-38.2016.5.02.0079, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29/03/2019. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/692018477/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10012783820165020079/inteiro-teor-692018497>. Acesso em: 04 nov. 2020.

BRASIL. TST. RECURSO DE REVISTA. RR-147800-09.2009.5.01.0343, 1ª Turma. Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa. DEJT 17/02/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431834381/recurso-de-revista-rr-1478000920095010343?ref=serp>. Acesso em: 23 out. 2020.

BRASIL. TST. RECURSO DE REVISTA. RR-1875600-92.2003.5.09.0002, 2ª Turma. Relator: Ministro Jose Simpliciano Fontes de F. Fernandes. DEJT: 30/05/2008. **Jusbrasil**, 2008. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1592548/recurso-de-revista-rr-1875600922003509-1875600-9220035090002>. Acesso em 30 out. 2020.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista. 2017 **de 2020**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores)**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

FERNANDES, Paulo Roberto. **A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado**. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-Reforma-Trabalhista-trabalhista-luz-do-direito-comparado/#sdfootnote37sym>>. Acesso em 10 nov. 2017.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Melo. In HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Melo. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada**. Pesquisa Mensal de Emprego (PME), 2018. Disponível em: [ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Mensal\\_de\\_Emprego/Estudos/Principais\\_caracteristicas\\_trabalhadores\\_domesticos\\_abril2010.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Estudos/Principais_caracteristicas_trabalhadores_domesticos_abril2010.pdf). Acesso em: 8 jul. 2020.

KREIN, J.; CASTRO, B. **As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho**. Friedrich Ebert Stiftung, n. 6, out. 2015. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12084.pdf>. Acesso em 26 out. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIRA, Izabel Cristina Dias. **Trabalho Informal como Alternativa ao Desemprego: desmistificando a informalidade**. In: SILVA, Maria Ozanira da; YAZBEK, Maria Carmelita. Políticas Públicas de Trabalho e Renda no Brasil Contemporâneo. São Paulo: Cortez; São Luiz, MA: FAPEMA, 2006.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993. Vol. II, 1993.

MARTINS, Ana Paula Alvarenga; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. Reforma Trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos. **Reforma Trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos**, 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Abril de 2020**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Fevereiro de 2018**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Janeiro a Julho de 2019**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Janeiro a Julho de 2019**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Janeiro a Julho de 2020**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Janeiro de 2018**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Janeiro de 2019**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Janeiro de 2020**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. CAGED - Meses anteriores. **Novembro e Dezembro de 2017**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-meses-anteriores>. Acesso em: 07 out. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Manoel Veras. Diarista: empregado, eventual ou autônomo? O dilema permanente da Justiça do Trabalho. **Revista de direito UPIS**, v. 7, pp. 21-41, 2009. Disponível em [https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista\\_direito/rev\\_dir\\_vol7.pdf#page=21](https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista_direito/rev_dir_vol7.pdf#page=21). Acesso em: 20 ago. 2020.

NORBIM, Luciano Dalvi. **Reforma Trabalhista ao seu alcance**. Belo Horizonte: Líder, 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico: doutrina, legislação, jurisprudência, prática**. 3. ed. São Paulo; LTr, 2006.

PINHEIRO, Luana; *et al.* **Os Desafios do Passado no Trabalho doméstico do Século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua.** Brasília: IPEA, nov. 2019, p. 8. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2528.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf). Acesso em: 3 jun. 2020.

SANCHES, Solange. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Revista de Estudos Feministas**, v. 17. n. 3., set/dez. 2009. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2009000300016](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2009000300016). Acesso em: 20 ago. 2020.

SELAU, Cássio Brognoli. **Empregados e Diaristas Domésticos: Um Enquadramento à Luz do Princípio da Isonomia.** 2015. 84 f. TCC (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Ciências Jurídicas. Direito. Florianópolis, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/133949>. Acesso em: 20 nov. 2020.

VASCONCELOS, Beatriz da Rosa; DORA, Denise Dourado. A Trilha dos Direitos. **Revista Themis Gênero e Justiça**, v. 1, n.1, marc. 2015, p.16. Disponível em: <http://themis.org.br/wp-content/uploads/2018/07/REIMPRESS%C3%83O-REVISTA-THEMIS-1-cdr-1-versao-17-1.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2020.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos.** São Paulo: Saraiva, 1975.

WENTZEL, Marina. **O que faz o Brasil ter a maior população de domésticas do mundo.** BBC Brasil, 26 fev. 2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-43120953>. Acesso em: 12 set. 2020.