

REFLEXÕES SOBRE A
APLICAÇÃO DO TRABALHO
INTERMITENTE NO TRABALHO
DOMÉSTICO*

REFLECTIONS ON THE
APPLICATION OF INTERMITTENT
WORK IN DOMESTIC WORK

Cynthia Mara Lacerda Nacif**
Miriam Parreiras de Souza***

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo questionar a aplicação da nova modalidade de contrato de trabalho intermitente trazida pela alteração da Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017 e MP n. 808/2017 no contrato de trabalho do empregado doméstico. Várias críticas estão sendo feitas à nova redação do artigo 443 da CLT, visto que gerou inúmeros questionamentos antes mesmo da sua entrada em vigor. Por outro lado, vislumbra-se que o empregado doméstico que presta serviços por até dois dias na semana não possui vínculo empregatício e, conseqüentemente, é considerado empregado informal. Esses

* Artigo enviado em 31/8/2017 e aceito em 27/10/2017.

** Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/MG. Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Advogada.

*** Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/MG. Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Faculdade UNA Betim. Professora do curso de pós-graduação em advocacia trabalhista da Escola Superior de Advocacia da OAB/MG. Advogada.

trabalhadores autônomos poderão ser, de alguma forma, beneficiados pelo contrato intermitente, visto que lhes garantirá o recolhimento previdenciário e os depósitos do FGTS, além do pagamento das verbas trabalhistas devidas pelo período da prestação dos serviços. Mas o contrato de trabalho intermitente constitui uma forma de precarização do trabalho que, se for utilizada para os empregados domésticos já formalizados como tal, acabará por prejudicar ainda mais suas condições de trabalho que já são precarizadas.

Palavras-chaves: Empregado doméstico. Contrato de trabalho intermitente. Aplicação da alteração da CLT ao empregado doméstico.

INTRODUÇÃO

O empregado doméstico tem seu histórico intimamente relacionado com a escravidão. A evolução dos direitos humanos fundamentais nos últimos anos, que repele o trabalho em condição análoga à de escravo, não foi capaz de igualar o tratamento jurídico conferido ao doméstico, de forma expressa na legislação. Diante desse tratamento legislativo diferenciado, interpretações eivadas de discriminação são realizadas em prejuízo ao doméstico, o que acarreta a sua desvalorização jurídica e social e acaba por torná-lo uma clara demonstração dos vestígios da escravidão na sociedade contemporânea.

Por outro lado, a “Reforma” Trabalhista instituída no Brasil pela Lei n. 13.467/2017 trouxe, em seu bojo, diversas normas que vão afetar diretamente o mundo do trabalho doméstico, na maioria das vezes, para piorar ainda mais as condições de trabalho desse empregado, que é alvo de uma tímida legislação protetora.

Este artigo pretende analisar os impactos da Lei n. 13.467/2017 e da MP n. 808/2017 no trabalho doméstico, abordando os aspectos positivos e negativos do contrato de trabalho intermitente, caso seja aplicado a esse trabalhador. Para isso, inicialmente será

abordada a evolução histórica do tratamento jurídico conferido aos trabalhadores domésticos, demonstrando que a interpretação de seus direitos, na maioria das vezes, era - e ainda é - realizada de forma restritiva, tornando-o um trabalhador discriminado. Em seguida serão feitas algumas considerações sobre o trabalho intermitente que passa a constar no art. 443 da CLT após as inovações trazidas pela “Reforma” Trabalhista. E, por fim, será analisada a possibilidade, ou não, de aplicação das disposições relativas ao trabalho intermitente ao trabalho doméstico.

Ressalte-se, desde já, que a Lei Complementar n. 150 de 2015 prevê expressamente que a Consolidação das Leis do Trabalho pode ser aplicada de forma subsidiária; assim, o que não foi tratado pela Lei do Emprego Doméstico deverá seguir as regras previstas na CLT. Assim, a alteração da CLT a respeito do trabalho intermitente, a princípio, poderia também ser aplicada ao doméstico, tendo em vista que sua lei especial nada dispõe nesse sentido.

Diante disso, o intuito do presente artigo é levar o leitor a uma reflexão sobre a possibilidade e viabilidade jurídica de aplicar as novas regras celetistas sobre o trabalho intermitente ao contrato do empregado doméstico.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DOMÉSTICO

O trabalho doméstico é imemorial na história da humanidade, pois se fez presente em todas as fases históricas, tanto que a ele são numerosas as referências bíblicas, mitológicas e, igualmente, na antiguidade clássica, são vários os episódios que o retratam.

A título de exemplo, na Bíblia, é retratado que, quando Jesus visitou a casa de uma família, Ele repreendeu uma mulher chamada Marta, em razão de sua ansiedade com os afazeres domésticos. (BÍBLIA, 2002). O texto não menciona se ela exercia o trabalho de forma remunerada, mas é suficiente para demonstrar a existência do trabalho doméstico na cultura daquela época.

É interessante notar que, desde os primórdios da humanidade, o trabalho doméstico está relacionado a situações degradantes e

submissas, como é o caso da posição da mulher perante o seu esposo e do escravo perante o seu senhor. Verifica-se, com isso, que, culturalmente, o doméstico está relacionado a uma classe inferior da sociedade.

Na Roma antiga, a lógica do trabalho escravo permaneceu incólume, mas, nessa fase histórica, a escravidão não era considerada uma forma de exploração ou um caminho para melhor acumulação de riqueza, mas um elemento essencial para a sociedade. Contudo, existia a possibilidade de os escravos se libertarem e começarem a trabalhar de forma livre. Como agradecimento pela sua libertação, os libertos prestavam serviços para os seus antigos donos e repassavam-lhes parte do valor recebido pelos serviços prestados a terceiros. Uma das formas de prestação desses serviços era em âmbito doméstico. (LIMA, 2002).

No âmbito doméstico, apesar de o Direito Romano ser uma fonte essencial para o desenvolvimento da noção de trabalho juridicamente protegido, e ser inegável o avanço da proteção ao trabalhador dessa época, o trabalho doméstico não foi objeto de qualquer regulamentação.

Mais uma vez é possível verificar o tratamento degradante e humilhante que sempre foi conferido ao doméstico. Mesmo tendo início um pensamento protetor dos trabalhadores por parte do Estado, na Roma antiga, o empregado doméstico sequer foi considerado como possível destinatário de qualquer norma de proteção.

No século XVII, havia várias pessoas que faziam serviços domésticos, como aias, despenseiros, amas, amas de leite, amassecas, cozinheiros, secretários, criados, damas de companhia. (MARTINS, 2002).

Após esse período, o trabalho doméstico continuou presente em todos os tipos de sociedade, até a contemporânea, sendo sempre caracterizado pelo trabalho prestado em âmbito doméstico sem finalidade lucrativa por parte do empregador. Contudo, a tutela desse trabalhador, apesar de ter passado por uma certa evolução, não é plenamente eficaz, conforme será demonstrado a seguir.

No Brasil, surpreendentemente, as Ordenações Filipinas de 1603 trouxeram diversas regulamentações para o trabalho doméstico. No início do século XVII, a atividade em torno do lar era preponderante, com as pessoas mais abastadas contando com numerosos séquitos de escudeiros, estribeiros, aias, despenseiros, amas, cozinheiros e não raros secretários e contadores. (PRUNES, 1995).

A atividade pastoril e agrícola era de tal forma unida ao consumo das populosas casas que se tornava difícil avaliar qual era o limite da vida privada e doméstica e da produção de frutos da terra para o comércio. (PRUNES, 1995).

Contudo, aquela minuciosa legislação lusitana não foi observada no Brasil. A extensão do país, as imensas áreas de muitas propriedades, o isolamento das fazendas e das lavouras e, principalmente, a estrutura familiar que traduzia grande dependência e subordinação dos empregados não permitiram qualquer atenção à referida passagem legal. (PRUNES, 1995).

Antes de 1888, o trabalho doméstico no Brasil era exercido preponderantemente por escravos de origem africana. Por essa razão afirma-se que, no Brasil, a origem do trabalho doméstico é nitidamente escravocrata.

Os portugueses traziam os negros africanos de suas colônias na África para utilizar como mão de obra nos engenhos de açúcar e em minas de ouro. Junto com os escravos homens, eram traficadas também escravas mulheres, para serem utilizadas nos trabalhos domésticos, servindo aos senhores que as compravam.

Somente após a abolição da escravatura em 1888 é que começaram as primeiras manifestações do Direito do Trabalho, de forma ainda tímida, com contornos típicos do pensamento hegemônico do liberalismo da época.

Mesmo com a abolição da escravatura, as escravas que exerciam a função doméstica não saíam da casa dos senhores, pois preferiam permanecer como domésticas e ter em troca um lugar para comer e dormir a enfrentar uma sociedade cheia de preconceitos.

Martins (2002, p.2) ressalta que, “[...] com a abolição da escravidão, muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregadas domésticas.”

No decorrer de toda a história do Direito do Trabalho brasileiro, é fácil perceber que o doméstico sempre assumiu uma posição inferiorizada, tendo em vista que nunca foi tutelado pelo legislador e demais operadores do Direito com vistas à sua emancipação.

Prova disso é que nem mesmo a Constituição da República de 1988, considerada a Carta Cidadã, conseguiu romper com o estigma discriminatório que acompanha o doméstico. No artigo 7º, após um extenso rol de direitos sociais, o legislador constituinte cuidou de restringir a aplicabilidade de tais direitos aos domésticos, através do parágrafo único do referido dispositivo, onde são relacionados alguns poucos direitos aplicáveis a esse trabalhador.

Com o advento da Emenda Constitucional n. 72/2013, muito se falou sobre a igualdade de direitos dos trabalhadores domésticos com os dos demais empregados. Todavia, tal isonomia não ocorreu, mormente após a regulamentação dada à Emenda Constitucional pela Lei Complementar n. 150, de 2015.

Infelizmente a referida Lei Complementar manteve diferenças significativas entre o tratamento jurídico dado ao empregado doméstico em relação aos demais empregados, mantendo o *status* discriminatório que sempre foi dado a esse trabalhador pela legislação brasileira. Mas, ainda assim, a regulamentação dos direitos dessa categoria de trabalhadores representou um avanço na luta pela igualdade de direitos com os dos empregados urbanos.

Com a publicação da Lei n. 13.467/2017, a situação do empregado doméstico novamente é analisada, sob o enfoque da (in)aplicabilidade da referida lei a esse trabalhador. Isso será discutido nos próximos itens.

2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente foi incluído no artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho pela “Reforma” Trabalhista trazida pela Lei n. 13.467/2017, prevendo a possibilidade de o contrato de trabalho ser caracterizado pela existência de períodos de atividade e períodos de inatividade, sendo que o empregado somente será remunerado pelo período efetivamente trabalhado. Expressamente a lei determina:

Art. 443. 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.

[...]

§ 3º - Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços 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.

O contrato de trabalho intermitente não é uma novidade brasileira, pois já existe em outros países como Alemanha, Inglaterra, Portugal, Itália, EUA e outros. Ocorre que, nos países estrangeiros, a legislação que prevê a intermitência da prestação de serviços trouxe, em seu bojo legal, requisitos específicos para a sua aplicação, como pactuação de jornada mínima, compensação pelo tempo à disposição com pagamento de um valor menor e restrição de atividades.

A legislação brasileira apenas trouxe a previsão da utilização do contrato intermitente pelo empregador, exigindo que o contrato seja celebrado por escrito, não sendo válida a forma verbal. Deve ser pactuado previamente o salário-hora que não poderá ser inferior ao valor mínimo ou ao dos que exercem a mesma função. A convocação do empregado tem que se dar com 3 dias de antecedência, tendo o empregado um dia útil para responder, sendo o silêncio considerado recusa. Se o empregado aceitar a prestação de serviço e não comparecer, poderá ser multado. (ALLAN, 2017).

Veja-se o que prevê a lei com a alteração trazida pela Medida Provisória n. 808 de 2017:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà: (Redação dada pela Medida Provisória n. 808, de 2017)

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; (Incluído pela Medida Provisória n. 808, de 2017)

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e (Incluído pela Medida Provisória n. 808, de 2017)

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração. (Incluído pela Medida Provisória n. 808, de 2017)

Vólia Bomfim (2017) ensina que:

O *caput* do artigo 452-A da CLT agora deixa clara a necessidade de anotação da CTPS, pois o intermitente é empregado. Foi mantida a necessidade de o contrato ser escrito (formalidade essencial).

Assim, as dúvidas sobre a necessidade de se formalizar o contrato de trabalho na modalidade intermitente foram sanadas pela MP n. 808/2017.

O pagamento do empregado será por serviço prestado; na mesma forma que ocorre com os avulsos, ele terá direito a receber as verbas já incluídos o 13º proporcional, férias mais 1/3, RSR e adicionais legais após a prestação do serviço. O recolhimento de FGTS e INSS do trabalhador intermitente deverá ser feito mensalmente sobre o montante total recebido. E, a cada 12 meses de trabalho, o empregado terá direito a um mês de férias em que não poderá ser convocado para o trabalho.

A intenção do legislador foi que o contrato intermitente regularizasse o trabalho informal, pois a empresa/empregador poderia reconhecer o vínculo empregatício e regulamentar o pagamento das verbas trabalhistas a que o empregado tivesse direito; porém, o valor da remuneração incidiria apenas pelo

período em que efetivamente prestasse serviços.

O contrato de trabalho intermitente gerou uma série de dúvidas que deverão ser levadas em consideração na utilização dessa nova modalidade contratual. A primeira questão a ser levantada diz respeito à habitualidade na prestação do serviço. Se a relação de emprego prevê que, para a sua existência, os elementos fáticos jurídicos (pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade) deverão estar presentes, o fato de ter vínculo empregatício sem que haja uma habitualidade na prestação do serviço quebraria a regra basilar do direito trabalhista. Porém, a nova modalidade traz a possibilidade de, mesmo na intermitência da prestação de serviços, haver o vínculo empregatício e a relação de emprego.

Outro questionamento se faz sobre o período de inatividade e não pagamento do empregado que fica aguardando a existência de demanda para ser convocado para prestar o serviço; nessas circunstâncias, a empresa estaria transferindo para o empregado o risco de sua atividade, quebrando a previsão do princípio da alteridade pelo qual o risco deve ser absorvido pela empresa.

A Medida Provisória 808/2017 sanou a dúvida sobre o valor da remuneração do empregado que não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo por hora trabalhada. Mas, nesse tipo de contrato, a remuneração fixa não mais poderá ser aplicada a esse trabalhador, visto que será ela variável. Na prática a hipossuficiência do empregado fará com que ele permaneça vinculado à empresa, o que poderá gerar uma insegurança remuneratória, pois o empregado não saberá quanto ele irá receber por mês, visto que vai depender da demanda para ser convocado, não podendo se planejar financeiramente.

O empregado permanecerá com vínculo com o empregador, pois o horário estará reservado para aquele emprego, dependente da convocação da empresa que deverá ocorrer com 3 dias de antecedência, e o empregado deverá responder com um prazo de 24 horas, sendo o silêncio considerado recusa, o que não descaracterizará a subordinação.

Outro sério questionamento é sobre a aplicação do artigo 4º da CLT, que prevê como serviço efetivo não só o período que o empregado trabalha, mas também aquele em que está à disposição. Como regra, o contrato de trabalho é um contrato de atividade, em que o empregador remunera o tempo à disposição; a relativização trazida pelo contrato intermitente deverá ser analisada com muita cautela pelos tribunais.

Verifica-se, portanto, que, mesmo antes de entrar em vigor, as normas sobre o trabalho intermitente já estão suscitando várias críticas, que devem ser consideradas pelo intérprete da norma quando da sua aplicação. O certo é que o trabalho intermitente foi uma das medidas adotadas pelo legislador para flexibilizar as normas de Direito do Trabalho e acabará, invariavelmente, fragilizando sobremaneira o contrato de emprego e colocando o empregado em situação de vulnerabilidade perante o empregador e toda a sociedade.

3 A REPERCUSSÃO DO TRABALHO INTERMITENTE NO TRABALHO DOMÉSTICO

Não bastassem todos os questionamentos acima apontados, outro que merece destaque está relacionado à possibilidade de aplicação das normas sobre trabalho intermitente ao trabalhador doméstico. Aqui se encontra o cerne da discussão deste trabalho.

No direito brasileiro, para ser caracterizada uma relação de emprego doméstico, é necessária a presença dos seguintes elementos fático-jurídico gerais: trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, mediante onerosidade e sob subordinação. O último elemento fático-jurídico geral da não eventualidade possui uma conformação especial no caso do doméstico que precisa exercer seu trabalho de forma contínua para ter caracterizada uma relação empregatícia.

A Lei Complementar n. 150/2015, seguindo as mesmas diretrizes da revogada Lei n. 5.859/72, ao traçar os elementos

caracterizadores da relação empregatícia doméstica, substituiu a expressão “não eventual” utilizada pelo artigo 3º da CLT pela expressão “serviços de natureza contínua”. Diante disso, duas correntes doutrinárias adotam posicionamentos divergentes quanto à interpretação dessa legislação especial.

A primeira entende que a diferença das expressões é absolutamente irrelevante. Assim, o conceito de continuidade incorporado pela Lei do Trabalho Doméstico seria idêntico ao conceito clássico de não eventualidade do Direito do Trabalho lançado pelo art. 3º da CLT. Em consequência, a legislação do doméstico - a exemplo da CLT - teria rejeitado a teoria da descontinuidade para conceituar o trabalhador doméstico. (DELGADO, 2017).

O fundamento no qual se baseia tal entendimento é que a palavra “contínua” adotada pela Lei do Doméstico deve ser apreciada em seu contexto histórico, notadamente porque, na época em que a referida lei foi publicada, não foi estendido aos domésticos o direito ao repouso semanal remunerado, o que, de certo modo, justificava a “continuidade” como característica de todo o serviço realizado em favor das famílias.

Antes de lhes ser assegurado o direito ao repouso semanal remunerado pela Constituição de 1988, os domésticos prestavam um serviço realmente “contínuo”, ininterrupto, sem direito a nenhum intervalo intersemanal. Este, na verdade, foi o motivo pelo qual se inseriu no texto da Lei de 1972 a ideia de continuidade e não de eventualidade. (MARTINEZ, 2012).

Uma segunda vertente da mesma posição doutrinária defende que a palavra “contínua” deve ser entendida como uma habitualidade na prestação de serviços, ao contrário daqueles prestados de forma episódica, ocasional, fortuita. Assim, em todo trabalho oferecido de forma programada no tempo, presente está o requisito da continuidade exigido pela Lei dos Empregados Domésticos. Portanto, ainda que o trabalho seja prestado uma única vez por semana, se isso ocorrer de forma habitual, preenchido estará o requisito da continuidade e, conseqüentemente, estará formada

a relação de emprego doméstica.¹

A propósito, a análise se tal requisito está presente na relação de emprego doméstico também pode ser feita considerando a estabilidade que o trabalho do doméstico proporciona para seu empregador. Se o empregador possui a segurança de que toda semana aquele empregado estará prestando os seus serviços em sua residência, significa que o trabalho gera a estabilidade e, portanto, possui o caráter contínuo.

Por outro lado, caso o empregador e até mesmo o empregado não possuam qualquer fixação de dias e horários de prestação de serviços, essa relação não gera uma estabilidade para as partes e, portanto, não pode ser considerada uma atividade contínua.

A segunda corrente doutrinária afirma que o requisito da continuidade adotado pela Lei dos Domésticos não se confunde com o elemento fático-jurídico da não eventualidade trazido pela CLT.

Segundo os defensores dessa tese, a lei não utiliza vocábulos ociosos, e o lançamento da palavra contínua na Lei dos Domésticos, em oposição à palavra “não eventual” da CLT, visou à descaracterização da qualidade de doméstico a todo aquele que, prestando serviços de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, não trabalhasse com continuidade.

Delgado (2017) sustenta que, quando a Lei dos Domésticos, que é posterior à CLT, de 1943, não adota a expressão “natureza não eventual” e elege exatamente a expressão rejeitada pela CLT (natureza contínua), faz claramente uma opção doutrinária, firmando o conceito de trabalhador eventual doméstico em conformidade com a teoria da descontinuidade. Dessa feita, o elemento da não eventualidade na relação de emprego doméstica

¹ DIARISTA - Condição de Empregado Doméstico. O elemento “continuidade” disposto no artigo 1º da Lei n. 5.859/72 não pode ser visto como exigência de que o labor se dê em todos os dias da semana e sim na expectativa existente entre as partes quanto à prestação e contraprestação atinentes no decurso de certo tempo. (SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 000227532.2011.5.02.0461, 3ª Turma, Relatora: Rosana de Almeida Buono, publicação: 19/10/2012.)

deve ser compreendido como efetiva continuidade, por força da ordem jurídica especial regente da categoria.

Nesse viés, a lição de Pamplona Filho e Villatore (2013, p. 31):

Quanto a esse pressuposto, entendemos que o legislador preferiu não repetir a expressão utilizada no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (serviços de natureza não eventual) na caracterização do empregado comum, de forma a não correr o risco de configurar, como doméstico típico, a figura da diarista.

Adotando expressamente a segunda corrente doutrinária, a LC n. 150/2015 dispõe, em seu art. 1º, que só será considerado trabalho doméstico aquele prestado, por mais de duas vezes por semana. Sendo assim, para a legislação brasileira atualmente em vigor, o trabalho prestado por mais de duas vezes na semana já é suficiente para configurar a continuidade exigida para a relação de emprego doméstica.

Na Itália, os empregados domésticos têm sua situação regulamentada pela Lei n. 339, de 1958, que estabelece como requisito para configuração desse tipo de relação empregatícia a prestação de serviço continuado por, pelo menos, quatro horas diárias, aplicando-se o Código Civil aos que trabalham em jornada inferior.

A legislação do Panamá (Lei n. 44, de agosto de 1995), por sua vez, disciplina o trabalho doméstico no título dos contratos especiais e exige que o serviço seja prestado de “forma habitual e contínua”.

A lei do contrato de trabalho da Argentina não diverge dessa orientação, quando considera doméstico quem trabalha “dentro da vida doméstica” de alguém, mais de quatro dias na semana, por mais de quatro horas diárias e por um período não inferior a um mês (Decreto-Lei n. 326/1956, regulamentado pelo Decreto n. 7.979/1956).

Diante de tamanha celeuma, ainda mais tormentosa será a análise da possibilidade de se aplicar o novo instituto do trabalho intermitente à relação de emprego doméstico.

Isso porque esse instituto, conforme acima exposto, acaba gerando uma precarização do trabalho, uma vez que o vínculo do empregado com o empregador fica mais fragilizado. No caso do doméstico, sua legislação já precariza suas condições de trabalho. Todavia, ao se permitir a aplicação do trabalho intermitente a esse trabalhador, certamente um maior número de trabalhadores diaristas, que atualmente não tem qualquer proteção do Direito do Trabalho, pode vir a ter, ao menos, o vínculo de emprego formalizado e os recolhimentos dos depósitos do FGTS e previdenciários assegurados, além das verbas trabalhistas devidas pelo período de trabalho.

O empregado doméstico que trabalha informalmente como diarista por até duas vezes por semana, os trabalhadores folguistas que trabalham apenas nos fins de semana com jornada de 48 horas entre sábado e domingo, motoristas, babás e outros que não possuem vínculo empregatício poderão ter a situação alterada pelo contrato de trabalho intermitente. Assim, se o trabalho intermitente for utilizado para as diaristas que poderão, então, ser consideradas empregadas domésticas, é possível vislumbrar uma aplicação benéfica do contrato intermitente para essa classe especial de trabalhadores.

Todavia, o que se vislumbra para um futuro é a sua pouca utilização no mercado de trabalho doméstico, visto que a Lei Complementar n. 150 de 2015 prevê, em seu artigo 1º, que ao trabalhador doméstico que prestar serviços à pessoa ou família em âmbito residencial, por menos de duas vezes por semana, não se aplica o previsto na legislação do doméstico.

Retirar esses trabalhadores domésticos que prestam serviços de até duas vezes por semana da informalidade não será uma tarefa fácil, visto que o tomador poderá contratá-los sem vínculo, sem pagamentos adicionais, sem reflexos previdenciários e nos depósitos de FGTS, sem onerar efetivamente a renda familiar.

Por outro lado, aqueles trabalhadores que prestam serviços específicos como cuidador de idoso, que, na sua grande maioria,

trabalham 12 x 36, podem ser beneficiados pelo contrato de trabalho intermitente, principalmente se esses empregados estão vinculados a agências de trabalho terceirizado em que a prestação de serviço demanda a existência de necessidade do mercado.

O que não se pode permitir é que empregados domésticos, já formalizados como tal, sofram a aplicação das normas do trabalho intermitente, tendo em vista que, nesse caso, a aplicação será muito prejudicial ao empregado, que só passará a receber salário pelo período efetivamente laborado. Caso isso aconteça, ocorrerá uma precarização ainda maior do trabalho doméstico, o que certamente não encontra azo nos fundamentos do Direito do Trabalho.

Diante dos argumentos acima expostos, dificilmente o contrato de trabalho intermitente será aplicado aos empregados domésticos que possuem vínculo empregatício, por se aplicar a eles a LC n. 150/2015. Mas, os diaristas, que trabalham por até duas vezes por semana, poderiam ser retirados da informalidade com a celebração de contrato intermitente.

CONCLUSÃO

Diante da análise acima, conclui-se, sem o objetivo de esgotar o tema, que a “Reforma” Trabalhista trouxe a nova figura do trabalho intermitente pela Lei n. 13.467/2017 e MP n. 808/2017, que introduziram na Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente nos artigos 452 e 452-A até H, a nova figura de trabalho que ainda não existia no Brasil. Conforme analisado, a prestação de serviços não será contínua, ocorrendo 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.

O contrato de trabalho intermitente possibilita aplicar ao empregado um contrato de trabalho que não possui o caráter da não eventualidade, podendo alterar os seus períodos de trabalho, sendo comunicado pelo empregador com antecedência sobre os períodos nos quais deverá se apresentar para trabalhar.

O empregado doméstico possui previsão específica em sua legislação especial, LC n. 150/2015, prevendo que só será considerado empregado aquele que trabalhar mais de duas vezes por semana, sendo a continuidade um requisito específico desse tipo de relação empregatícia. Portanto, a essa figura que possui contrato de trabalho formalizado não deve ser aplicada a nova modalidade, que é ainda mais precária que o que prescreve a legislação específica do doméstico.

Porém, como o trabalhador que presta serviços ao tomador doméstico por até duas vezes na semana não está abarcado pelo Direito do Trabalho, e a ele nem se aplicam as disposições da LC n. 150/2015, sendo considerado um trabalhador autônomo, poderia ser aplicada a nova modalidade de contrato de trabalho. Sem dúvida alguma, o contrato de trabalho intermitente traria benefícios aos diaristas, visto que poderiam sair da informalidade e, possivelmente, seria estendida a proteção do Direito do Trabalho a esses trabalhadores que ainda não possuem sequer as garantias mínimas que os empregados domésticos têm.

Assim, ainda será necessária muita discussão sobre o tema, mas é sempre importante lembrar que, caso sejam aplicadas as disposições do trabalho intermitente aos empregados domésticos, deve-se buscar melhorar as condições do trabalhador, e nunca o contrário, conforme prescreve o princípio da condição mais benéfica.

ABSTRACT

The purpose of this article is to question the application of the new modality of intermittent labor contract brought about by the amendment of the Consolidation of Labor Laws by Law n. 13.467 and 2017 and MP 808/2017 in the contract of employment of domestic servants. Several critics are being made to the new wording of article 443 of the CLT, since it generated many questions before its entry into force. On the other hand, it is clear that the domestic servant

who provides services for up to two days a week does not have an employment relationship and, consequently, is considered an informal employee. These self-employed workers may be otherwise benefited by the intermittent contract, the pension and land payment, in addition to the payment of labor sums due for the period of service rendering. But the intermittent employment contract is a form of precarious work which, if used for the domestic workers already formalized as such, will end up further hampering their already precarious working conditions.

Keywords: Domestic employee. Intermittent work contract. Application of the CLT change to domestic worker.

REFERÊNCIAS

- ALLAN, Nasser Ahmad. A reforma trabalhista: contratos de emprego precários e organização sindical. *Reforma trabalhista e retrocesso social: breves comentários sobre a Lei 13.467/2017*. Belo Horizonte, p. 26-32, agosto 2017.
- *BÍBLIA*, tradução ecumênica. Lucas, 10:38-42. São Paulo: Paulinas, 2002.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Reforma trabalhista - comentários à medida provisória 808 de 14/11/17*. 2017. Disponível em: <<http://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/reforma-trabalhista-comentarios-a-medida-provisoria-808-de-141117>>. Acesso em: 03 fev. 2018.
- DELGADO. Mauricio Godinho. A reforma trabalhista apresenta dezenas de regras desfavoráveis à parte mais fraca na relação empregatícia. *Pela Ordem*. Belo Horizonte. Ano II, Edição 4, p. 3-5, julho/agosto, 2017.
- FERRARA, Francesco. *Interpretação e aplicação das leis*. Coimbra: Arménio Amado, 1987.
- LIMA, M. E. B. de et al. (Org.). *Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero*. São Paulo: CUT, 2002.

- LOPES, Fernanda Ravazzano Azevedo. (2009). *O conceito não revelado e as funções não declaradas da ressocialização: a resposta garantista à manipulação da linguagem*. Bahia. 244 f. (Dissertação de Mestrado em Direito). Universidade Federal da Bahia. Programa de Pós-Graduação em Direito Público, Bahia, 2009. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufba.br/tde_arquivos/17/TDE-2010-05-24T064553Z-1652/Publico/FRavazzano%20seg.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2012.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Passos para a ratificação da convenção n. 189 sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos*. Notas OIT - O Trabalho Doméstico na América Latina e Caribe. 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topicgender/pub/notas_oit_%208_797.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2012.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILATTORE, Marco Antônio César. *Direito do trabalho doméstico*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- PRUNES, José Luiz Ferreira. *Contrato de trabalho doméstico e trabalho a domicílio*. São Paulo: Juruá, 1995.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: a relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008. vol. II.