

Denomina-se o trabalho eventual como aquele que é **ocasional e esporádico**, em caso de necessidade, sem expectativa de reiteração ao longo do tempo. Ele é previsto na Lei 8212 na alínea g) do inciso V do art. 12. Conforme ensina o doutrinador **Maurício Godinho Delgado**, há diversas teorias que tentam explicar o trabalho eventual:

- **Teoria da Descontinuidade** – Habitualidade X Continuidade: não há expectativa de trabalho com reiteração ao longo do tempo.
- **Teoria do Evento**: o trabalhador é necessário apenas para um evento específico, não sendo necessário para a continuidade da produção.
- **Teoria dos fins do empreendimento**: o trabalhador prestará um serviço não relacionado com a atividade fim do empreendimento, não sendo necessário para sua continuidade
- **Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviço**: o trabalhador não possui uma relação jurídica fixa com o tomador de serviço, prestando seu trabalho para diversos tomadores ao longo do tempo.

A teoria da descontinuidade perdeu força a partir da entrada em vigor da **Lei Complementar nº 150/2015**, que dispõe sobre o trabalho doméstico:

**Art.1º** Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Ou seja, trabalho doméstico é aquele que, entre outras características, é exercido mais de duas vezes na semana, caracterizando a continuidade. Isso impacta a teoria da descontinuidade pois, com base no conceito de habitualidade, previsto na CLT, seria apenas necessário que o empregado trabalhasse uma vez por semana para caracterizar o vínculo empregatício. Já para a continuidade, seriam necessários dois dias no mínimo com base na nova lei, gerando uma imprecisão dos termos.

## Características

O doutrinador **Maurício Godinho Delgado** também apresenta outras características do trabalho eventual:

- 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 vinculada a evento certo, determinado e episódico quanto à regular dinâmica do empreendimento do tomador dos serviços;
- e) ademais, a natureza do trabalho também não seria afinada aos fins normais do empreendimento

**(DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019 – ISBN 978-85-361-9973-3)**

## **Diferença entre trabalhador eventual e empregado intermitente**

O empregado intermitente alterna períodos de prestação de serviços e de inatividade, sendo que seu contrato de trabalho continua vigente. Já o trabalhador eventual não é um empregado, tendo em vista que na sua relação de trabalho falta o requisito da habitualidade. Dessa forma, é regido pelo disposto nos arts. 593 a 609 do Código Civil.