

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Departamento de Direito

Bárbara Iara de Oliveira Marra

**O PERFIL DOS TRABALHADORES NOS CONTRATOS DE TRABALHO
INTERMITENTES EM BELO HORIZONTE, BETIM E CONTAGEM: uma análise
acerca da desigualdade de gênero no mercado de trabalho**

Ouro Preto

2021

Bárbara Iara de Oliveira Marra

**O PERFIL DOS TRABALHADORES NOS CONTRATOS DE TRABALHO
INTERMITENTES EM BELO HORIZONTE, BETIM E CONTAGEM: uma análise
acerca da desigualdade de gênero no mercado de trabalho**

Monografia apresentada ao departamento de
Direito pela Universidade Federal de Ouro
Preto como requisito parcial para a obtenção
do título de bacharela em Direito

Orientador: Amauri Cesar Alves

Coorientador: Neuber Teixeira dos Reis Júnior

Ouro Preto

2021



FOLHA DE APROVAÇÃO

Bárbara Iara de Oliveira Marra

O PERFIL DOS TRABALHADORES NOS CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTES EM BELO HORIZONTE, BETIM E CONTAGEM: uma análise acerca da desigualdade de gênero no mercado de trabalho

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 13 de janeiro de 2022

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto
Prof. Dr. Federico Nunes de Matos - Universidade Federal de Ouro Preto
Neuber Teixeira dos Reis Jr. - PPGD - Universidade Federal de Ouro Preto
Weverton Costa Peixoto - PPGD - Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 18/01/2022



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 18/01/2022, às 16:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0269745** e o código CRC **BFFBA5D0**.

À minha família por todo o incentivo e apoio.

RESUMO

Este trabalho possui como objetivo analisar os contratos de trabalho intermitentes no estado de Minas Gerais em relação a sua contribuição para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Para tanto, abordam-se os conceitos legais de contrato intermitente e de contratos não-intermitentes, de forma que seja possível ressaltar as diferenças entre eles. Além disto, apresenta-se a evolução das mulheres no mercado de trabalho brasileiro e a atual situação delas no mercado de trabalho mineiro, principalmente das cidades de Belo Horizonte, Contagem e Betim. Ademais, analisa-se a divisão de gênero do trabalho no Brasil, apontando para as desigualdades político-econômicas, bem como socioculturais, representadas pelo sistema patriarcal, as quais trabalhadoras brasileiras estão susceptíveis. A metodologia utilizada foi a análise quantitativa do número de admissões entre homens e mulheres no estado de Minas Gerais. Para tanto, utilizou-se de dados do site do governo, CAGED, que revelaram que as mulheres, via de regra, têm mais dificuldade de ingressar no mercado de trabalho do que os homens e, quando o fazem, geralmente são os empregos mais precários reservados a elas, como o trabalho intermitente. Esse fenômeno pode ser observado tanto no estado de Minas Gerais como um todo quanto especificamente nas cidades acima citadas. Ao final, foi possível concluir que apesar das tentativas de promover um estado igualitário, há no território brasileiro inúmeras desigualdade laborais que limitam o acesso a trabalhos melhores remunerados e reconhecidos por mulheres. Isto reflete como mulheres são duplamente punidas na sociedade brasileira quando se trata de aspectos do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Trabalho intermitente; Desigualdade de gênero; Direitos trabalhistas; Direito das mulheres.

ABSTRACT

This study aims to analyze the intermittent work contracts in the state of Minas Gerais in relation to its contribution to the gender inequality in labor market. For this, the study covers the concepts of legal intermittent work contracts and non-intermittent contracts in order to be possible to highlight their differences Besides that, this study also shows the evolution of women in the labor market in Brazil and the current situation of women in the labor market in the state of Minas Gerais, mainly in the cities: Belo Horizonte, Contagem and Betim. Concerning to this, there is one chapter which approaches the division of labor in Brazil, indicating the political-economical inequalities, and the social-cultural ones, which comes from the patriarchal system that Brazilian female workers are susceptible. The methodology used was a quantitative analysis of the number of admissions between men and women in the state of Minas Gerais. Therefore, data from the government website, CAGED, that reveal that women, as a rule, have more difficulty in entering to the labor market than men, and when they occupy jobs, usually the most precarious ones are reserved to them, as the intermittent labor. This phenomenon can be observed both in the state of Minas Gerais and in the cities mentioned above. In conclusion, despite the attempts to promote an egalitarian state, there are numerous labor inequalities in the Brazilian territory that limit the access to better recognized and paid jobs by women. This reflects how women are punished twice in Brazilian society when it comes to aspects of the labor Market.

Keywords: Labor reform; Intermittent work; Gender inequality; Labor Rights; Women rights.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Criação de novos postos de trabalho em Minas Gerais entre os anos de 2017 a 2019.....	35
Gráfico 2: Distribuição das admissões de contratos intermitentes e não intermitentes em Minas Gerais entre os anos de 2017 a 2019.....	37
Gráfico 3: Admissões sob o regime de intermitência em Minas Gerais entre os anos de 2017 a 2019.....	37
Gráfico 4: Admissões sob o regime de intermitência em Belo Horizonte, Contagem e Betim entre os anos de 2017 a 2019.....	39
Gráfico 5: Distribuição das admissões sob a perspectiva de gênero em Minas Gerais entre os anos de 2017 a 2019.....	40
Gráfico 6: Distribuição das admissões de intermitência sob a perspectiva de gênero em Minas Gerais entre os anos de 2017 a 2019.....	41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Cidades que mais realizaram admissões em Minas Gerais.....	36
Tabela 2: Cidades que mais realizaram admissões sob o regime de intermitência em Minas Gerais.....	38

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação de Leis Trabalhista

Art. - Artigo

CR/88 - Constituição da República Federativa do Brasil

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 CONTRATO INTERMITENTE.....	15
2.1 Aspectos sociais e políticos da Reforma Trabalhista e o contrato intermitente.	16
2.2 Conceito justralhista de contrato de trabalho.....	18
2.3 Especificidades do contrato de trabalho intermitente.....	20
2.4 Os desafios da conceituação jurídica e o conceito possível de contrato de trabalho intermitente	23
3 ESTUDO DA DIVISÃO DE GÊNERO DO TRABALHO NO BRASIL.....	29
4 ANÁLISE DO TRABALHO INTERMITENTE EM BELO HORIZONTE, CONTAGEM E BETIM A PARTIR DOS DADOS DO CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (CAGED) ENTRE NOVEMBRO DE 2017 A DEZEMBRO DE 2019.....	35
5 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO TRABALHO INTERMITENTE: OS DADOS DO CAGED.....	40
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44

1 INTRODUÇÃO

Em julho de 2017 foi sancionada pelo então presidente, Michel Temer, um dos principais diplomas legislativos do processo de reforma da legislação trabalhista. Iniciado no Brasil pelo menos desde 2016, a Lei n. 13.467/2017 que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 alterou profundamente o ordenamento jurídico trabalhista.

Objetivando a geração de empregos no país por intermédio da flexibilização da rigidez das normas trabalhistas e implementação de novos contratos de trabalho, a Reforma trabalhista de 2017 tramitou no Congresso Nacional de forma surpreendentemente ágil. A partir da sua entrada em vigor, trabalhadores brasileiros puderam notar a ruptura no paradigma no direito do trabalho. Com a Reforma Trabalhista de 2017, novos mecanismos de acesso ao Judiciário e novas figuras contratuais foram implementados, houve restrições e precarização de direitos, como será abordado no presente trabalho, deixando claro que o novo modelo de leis, via de regra, sustentava os interesses prevalecentes do capital.

Dentre as mudanças abarcadas pela Reforma Trabalhista de 2017, destaca-se a criação de uma nova forma contratual, o trabalho intermitente. Até a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, a característica principal da justiça trabalhista era a proteção ao hipossuficiente, na maioria dos casos, o trabalhador. Contudo, com a contratação intermitente, há a possibilidade de um desequilíbrio entre o binômio empregado e empregador, com prejuízos àquele.

O contrato intermitente diz respeito a uma modalidade na qual não há garantias ao trabalhador, visto que ele é convocado ao trabalho de acordo com a necessidade do empregador, podendo aquele ficar inativo por dias, semanas ou meses, sem nenhuma percepção salarial, violando os princípios do direito do trabalho, bem como o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Esses intervalos interjornada demonstram uma ruptura com os direitos trabalhistas posteriores à Reforma de 2017. O empregado que até então não assumia os ônus do empregador, passa a arcar com esse encargo com este.

Diante da instabilidade do trabalhador intermitente, esse modelo contratual, parece uma das piores modificações impostas pela Lei n. 13.467/2017. Com

inspiração nos contratos de zero hora de países europeus, o contrato intermitente brasileiro, diferentemente destes, não estabeleceu nenhuma garantia ao trabalhador, como por exemplo, fixação mínima de jornada de trabalho ou o pagamento para compensação da inatividade do trabalhador.

Dada a precariedade da contratação de intermitência, questiona-se quão lesivo este é para as mulheres, que historicamente são alvos da desigualdade de gênero no âmbito laboral. Mulheres, quando entram no mercado de trabalho, não se encontram na mesma posição que os homens, visto que as responsabilidades domésticas, na maior parte dos casos, recaem sobre elas, sendo esse um fator determinante no ingresso no mercado de trabalho, nas carreiras a serem seguidas, nos postos de trabalho a serem ocupados e nos salários a serem percebidos.

A flexibilização dos contratos de trabalho, *a priori*, pode ser vista como uma forma de articulação entre trabalho e família aos empregados, podendo tanto o homem quanto a mulher terem a oportunidade de flexibilização laboral, de forma a conseguirem manejar o trabalho doméstico e o externo. Contudo, são nas mulheres, via de regra, que recai a atividade doméstica, e conseqüentemente são elas quem ocupam postos de trabalhos lesivos devido a impossibilidade de dedicação exclusiva às atividades externas. Isto ocorre, pois, a sociedade brasileira é estruturada pelo patriarcado, sistema este que defende a superioridade masculina em detrimento da feminina e reforça o ideal sexista de que mulheres possuem funções reprodutivas, enquanto homens possuem o dever de prover a família.

Aqui, se faz necessário explicar que a maior parte das discussões sobre divisão de gênero na sociedade brasileira se dá entre os gêneros feminino e masculino, sendo este o motivo pelo qual o presente trabalho adota essa linha de pesquisa. Contudo, sabe-se que gênero não diz respeito ao sexo biológico, que pode ser classificado entre feminino, masculino e hermafrodita, mas sim como a pessoa se reconhece, a sua identidade de gênero.

O presente trabalho analisará dados do Cadastro de Empregados e Desempregado, doravante CAGED, das três cidades da região metropolitana de Belo Horizonte, em Minas Gerais, que mais criaram postos de trabalho, quais sejam: Belo Horizonte, Contagem e Betim, respectivamente. Tendo em vista que a presente pesquisa pretende fazer uma análise descritiva acerca de um fenômeno, elegeu-se as cidades supracitadas como foco de estudo devido ao volume de contratações que essas cidades realizaram, o que auxilia a análise descritiva numérica.

Observar-se-á, para esse estudo como se dá o preenchimento dessas vagas sob o viés da desigualdade de gênero. Para tal, analisar-se-á os insumos provenientes do CAGED entre novembro de 2017 a dezembro de 2019. A escolha desse lapso temporal se dá por dois motivos, quais sejam, a entrada em vigor da Lei n.13.467/2017, momento no qual ocorre a instituição do contrato intermitente, e a alteração metodológica do CAGED que passou a considerar outras informações para constituição do seu banco de dados, o que inviabiliza a comparação com dados mais recentes, anos 2020 e 2021. Como hipótese de pesquisa, acredita-se que devido ao histórico sócio-político e cultural brasileiro, mulheres, tendem a ser o gênero que mais é alvo de contratos precários, como os contratos de intermitência, no estado de Minas Gerais e nas cidades anteriormente mencionadas.

O presente trabalho, conta com quatro capítulos e uma consideração final. O primeiro capítulo discutirá os aspectos sociais e políticos da Reforma Trabalhista de 2017, a qual deu origem a modalidade contratual de intermitência. Pretende-se apresentar o cenário e os objetivos dessa alteração legislativa. Ainda neste capítulo, será necessário conceituar o que é um contrato de emprego, utilizando desta definição como um recurso para melhor compreensão acerca do contrato de trabalho intermitente e suas especificidades em relação aos demais contratos celetistas. Por fim, a partir dessas comparações, será possível conceituar o contrato de trabalho intermitente, que por sua vez não se faz claro tão somente com a leitura da letra da lei.

O capítulo dois tratará do estudo da divisão de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Acredita-se que as contratações intermitentes tendem a serem celebradas, em sua maioria com mulheres, e para que seja possível compreender o porquê dessa hipótese, anteriormente apresentada, se faz necessário discorrer sobre as histórico de desigualdade entre os gêneros femininos e masculino no contexto brasileiro.

No capítulo subsequente, far-se-á uma análise de dados a partir de registros administrativo do Ministério da Economia. Para tal, serão apresentados os dados coletados no CAGED acerca das admissões de homens e mulheres em Minas Gerais como um todo, bem como nas três cidades metodologicamente eleitas para esta pesquisa.

Posto isso, no último capítulo serão analisados os dados apresentados sob o viés da discriminação de gênero no mercado de trabalho. Acredita-se que os dados confirmarão a hipótese da existência de uma tendência de desigualdade de gênero no mercado laboral, da qual decorre um alto número de contratos intermitentes celebrados com mulheres em relação a homens. Desse modo, a tese do presente trabalho se firmará: mulheres são alvos de desigualdade laboral, pois há uma tendência de preenchimento em maior escala de contratos lesivos e precários expressos por meio da figura jurídica dos contratos de intermitência no estado de Minas Gerais, bem como nas cidades de Belo Horizonte, Contagem e Betim.

2 CONTRATO INTERMITENTE

Desde a crise econômica de 2008, em todo o mundo verifica-se uma onda de reformas laborais¹. No Brasil, este fato ocorreu no ano de 2017, quando forças políticas e econômicas conseguiram a aprovação de uma Reforma Trabalhista sob a justificativa da obsolescência do modelo trabalhista em vigor, a Consolidação de Leis Trabalhista (CLT). Sob a alegação de que o modelo anterior era responsável pelos altos custos trabalhistas e conseqüentemente pela dificuldade de geração de empregos no país, a Reforma Trabalhista de 2017 foi instrumentalizada pela Lei n. 13.467, de 2017, que, conforme dito, entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017.

As inovações abarcadas pela Reforma Trabalhista de 2017 foram diversas. Dentre estas, a implementação do contrato de trabalho intermitente, regulamentado no artigo 443, caput e § 3º, *in verbis*:

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.²

Com base no texto legal, pode-se dizer que o contrato de trabalho intermitente diz respeito à prestação dos serviços feita de forma não contínua, ocorrendo alternância de períodos de trabalho e inatividade. Entretanto, o contrato de intermitência possui outras nuances a serem estudadas no presente trabalho que o caracteriza como uma forma contratual lesiva e precária para o trabalhador brasileiro.

Segundo Pretti³, diferentemente do que ocorreu no Brasil, em países da Europa, como Itália, Portugal e Alemanha, o contrato de trabalho intermitente não foi

1 PRETTI, Gleibe. **Trabalhador intermitente na prática – conforme a reforma trabalhista** – São Paulo: LTr, 2018

2 BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2017.

3 PRETTI, Gleibe. **Trabalhador intermitente na prática – conforme a reforma trabalhista** – São Paulo: LTr, 2018.

tão restritivo ao trabalhador. Nestes países observou-se a adoção de garantias adicionais para os empregados, como pagamento de compensação por período de inatividade ou o condicionamento dessa modalidade contratual a mínimo de horas de trabalho para a instauração dessa modalidade contratual. No que tange à instauração do contrato de trabalho intermitente no Brasil, o legislador pouco se preocupou com a garantia de direitos fundamentais mínimos ao empregado. Sob a alegação de diminuir o alto índice de desemprego no país, o legislador reformista ofereceu à população a criação de uma modalidade contratual que não garante dignidade laboral ao empregado, contrariando os preceitos da Constituição da República e da CLT.

2.1 Aspectos sociais e políticos da Reforma Trabalhista e o contrato intermitente.

Os direitos trabalhistas são conquistas fruto de lutas políticas, sociais e econômicas que foram de encontro à exploração da mão de obra imposta pelo modelo de estado liberal. À época, o Direito Civil não possuía respostas adequadas às necessidades das relações de empregatícias. A matriz civilista regia as questões contratuais de forma individual, de modo que ao longo dos anos trabalhadores compreenderam que essas perspectivas individualistas não conseguiam abranger as suas necessidades e iniciaram movimentos que pretendiam contrapor o movimento civilista individual a um sistema coletivo.

No Brasil, os primeiros relatos de movimentos sociais em busca de direitos protetivos ao trabalhador ocorreram durante o período escravocrata. Em um contexto como este era difícil proteger àqueles que eram obrigados a entregar a sua força de trabalho aos seus respectivos proprietários, e foi a fim de combater essas injustiças que lutas se deram. O movimento de resistência de negros, via de regra, não se deu de forma organizada e coletiva, com exceção aos Quilombos, o que tornava mais difícil a luta destas pessoas⁴.

Com a abolição da escravidão em 1888 a situação dos negros recém libertos não fora diferente das condições vivenciadas pelos trabalhadores europeus durante

4 ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho**: Introdução ao direito do trabalho, relação e Contrato de emprego, V. 1 – 1 ed. Belo Horizonte: RTM, 2021

a Revolução Industrial. Eles, assim como os europeus, eram submetidos a jornadas exaustivas, exploração de mão de obra infantil e ambientes de trabalho insalubres. Com a proclamação da república, em 1889, essas condições de trabalho precárias perpetuaram, sendo apenas no século XX que lutas operárias organizadas surgiram no Brasil, com greves trabalhistas a fim de garantir à população trabalhadora condições laborais mais dignas⁵.

Em 1930, Getúlio Vargas assumiu o poder sem grandes inovações no modelo político-econômico. Contudo, nos anos subsequentes, Vargas promulgou diversos decretos que contemplavam direitos trabalhistas. No entanto, foi apenas em 1943 que estas leis esparsas foram consolidadas em dispositivo único vigente até os dias atuais, a CLT.

Alves⁶ salienta que, embora a CLT tenha sido “fruto de ação legislativa presidencial no âmbito da ditadura Vargas, merece ser reconhecida como conquista social do povo brasileiro ao longo das primeiras décadas do século XX”. Por meio da CLT e da Constituição da República Federativa (CR/88), promulgada em 1988 com viés de uma constituição cidadã, é que se fez possível manter condições mínimas e dignas no mercado de trabalho.

Com a criação da CLT, diversos direitos foram assegurados aos trabalhadores, tais como o direito à jornada de trabalho de 8 horas diárias e de 44 horas semanais, à intervalos intrajornada e interjornada, ao descanso semanal, ao salário mínimo, à regulamentação do trabalho feminino, dentre outros. Contudo, desde a década de 90 do século passado até os dias atuais, inúmeras foram as tentativas de precarização da relação de contratação de emprego no Brasil, sendo a partir do fatídico ano de 2017 que o trabalhador sofreu significativas perdas no que diz respeito a direitos trabalhista até então a ele assegurados.

Sancionada em 13 de julho de 2017 pelo então presidente Michel Miguel Elias Temer Lulia, logo após o *impeachment* da Presidenta Dilma Vana Rousseff, a Reforma trabalhista de 2017 foi instituída sob a justificativa de reduzir os custos do trabalho para que então fosse possível gerar novos postos de empregos e supostamente fazer a economia voltar a crescer. Para tal, inúmeras alterações na

5 ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho**: Introdução ao direito do trabalho, relação e Contrato de emprego, V. 1 – 1 ed. Belo Horizonte: RTM., 2021

6 ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho**: Introdução ao direito do trabalho, relação e Contrato de emprego, V. 1 – 1 ed. Belo Horizonte: RTM., 2021.p. 37

legislação trabalhistas foram feitas, fragilizando a classe trabalhadora e beneficiando empregadores.

O trabalho que até então era, via de regra, perene, passou assumir caráter instável, com a possibilidade de contratações de emprego serem celebradas de forma precárias, limitando o poder de consumo do trabalhador e a ascensão da recuperação econômica prometidas à época. Ou seja, com a Reforma Trabalhista de 2017, resolve-se, formalmente a questão do desemprego, contudo, cria-se um novo problema: o número de subempregos no país.

Dentre as alterações implementadas pela Reforma Trabalhista de 2017, destaca-se a instituição do contrato de trabalho de intermitência, também conhecido como contrato de zero hora ou hora zero. Antes de se tratar acerca das especificidades do contrato intermitente, se faz necessário explicar o que é um contrato de trabalho para que se possa compreender melhor as condições de trabalho precárias propostas por esta modalidade empregatícia, o que será feito no próximo item.

2.2 Conceito justralhista de contrato de trabalho.

De acordo com o artigo 442, *caput*, da CLT “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Alves⁷ aponta para a falta de precisão jurídica nessa conceituação, uma vez que o acordo estabelecido entre empregado e empregador supracitado diz respeito a uma relação de emprego (espécie) e não a relação de trabalho (gênero). Dessa forma, o uso do termo contrato de trabalho, utilizado por alguns doutrinadores, bem como pelo legislador trabalhista, nesse trabalho de conclusão de curso, será ajustado para contrato de emprego, de forma a melhor compreensão dos fatos.

O contrato de emprego diz respeito a um contrato de direito privado em que os sujeitos interessados possuem obrigações e direitos referentes à prestação de trabalho e à contraprestação por este. Dentre as obrigações dos sujeitos contratantes, Alves⁸ aponta para a obrigação entre empregado e empregador que

7 ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho**: Introdução ao direito do trabalho, relação e Contrato de emprego, V. 1 – 1 ed. Belo Horizonte: RTM., 2021. p. 277

8 ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho**: Introdução ao direito do trabalho, relação e Contrato de emprego, V. 1 – 1 ed. Belo Horizonte: RTM., 2021. p. 288.

até a implementação da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 era imprescindível: a obrigação de proporcionar e prestar trabalho de forma onerosa.

O contrato de emprego, pela regra justralhista anterior à Reforma Trabalhista de 2017 tratava-se de uma relação de empregatícia regida pelo princípio da alteridade, ou seja, era do empregador, a assunção dos riscos da atividade empresarial. Contudo, via de regra, isto não acontece em todos os contratos empregatícios após a entrada em vigor da Lei n. 13.467, como é o caso das contratações sob o regime de intermitência. Outrossim, o contrato de emprego deve, de acordo com os artigos 2º e 3º da CLT, englobar cinco os elementos fáticos-jurídicos concomitantemente para que haja reconhecimento do vínculo de emprego, quais sejam: onerosidade, previamente mencionada, subordinação, não eventualidade, pessoalidade e serviço prestado por pessoa física.

A onerosidade diz respeito à relação entre o capital e o trabalho. Segundo Leite⁹, “o empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês.” Para que haja relação de emprego, a prestação laborativa deve ser onerosa. Quando não há presença de contraprestação salarial ao empregado, não há que se falar em relação de emprego, mas sim de relação trabalhista, como a título de exemplo o serviço voluntariado.

A subordinação diz respeito não tão somente a obrigação de trabalhar, mas bem como a de fazê-la de acordo com as ordens de outrem. Ou seja, o empregado, por meio da subordinação, deve submeter-se às ordens do seu empregador durante a prestação laborativa¹⁰.

A não eventualidade diz respeito à prestação de serviços de forma não esporádica. Nesse sentido, deve haver nas relações empregatícias o trabalho de caráter permanente.

O elemento fático-jurídico pessoalidade refere-se à prestação laboral única e exclusiva por um empregado. O contrato de emprego decorre da contratação da pessoa e não de mão de obra. Dessa forma, para que haja o vínculo empregatício, o empregado prestará o trabalho a ele atribuído, sem que haja sua substituição, exceto se houver autorização expressa do empregador.

9 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Editora Saraiva, 2019. P.50
10 ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho**: Introdução ao direito do trabalho, relação e Contrato de emprego, V. 1 – 1 ed. Belo Horizonte: RTM., 2021

E por fim, o Direito do Trabalho não reconhece vínculo empregatício da pessoa jurídica, mas tão somente o da pessoa natural, que em contrapartida oferecerá sua força produtiva, *know-how* e tempo para a realização do seu trabalho, sendo essa relação denominada de pessoalidade. Veda-se, portanto, o fenômeno denominado pejotização na relação empregatícia.

Dessa forma, ao se analisar os elementos fáticos-jurídicos essenciais para o reconhecimento de vínculo empregatício, é possível notar que o contrato intermitente não abarca todas essas características. Este, que será melhor analisado no próximo item, não garante o necessário equilíbrio entre empregado e empregador que se espera em uma relação empregatícia.

2.3 Especificidades do contrato de trabalho intermitente.

Com o advento da Reforma Trabalhista, se tornou possível a exceção da intermitência nas relações empregatícias. Eis a regulação legal:

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.¹¹

De acordo com o artigo supracitado, o contrato intermitente diz respeito à possibilidade de contratação do empregado sem que haja previsão de quando o trabalho será exercido, ou seja, não há garantia de periodicidade na prestação laborativa. A Reforma Trabalhista de 2017 diante desta exceção, trouxe para o trabalhador a possibilidade de um contrato de trabalho extremamente lesivo.

A instituição dessa modalidade contratual por meio da Reforma Trabalhista de 2017 foi feita, salvo melhor juízo, de forma precipitada e muitas lacunas foram identificadas na sua conceitualização, que não fica clara o suficiente apenas com a

¹¹ BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2017.

leitura do art. 443, § 3º da CLT. A Lei n.13.467, que possibilitou o contrato de intermitência, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, e três dias após a sua entrada em vigência, o então Presidente da República, Michel Temer, editou a Medida Provisória n. 808/07 versando sobre diversos pontos, entre eles o trabalho intermitente, a fim de adequar a referida lei. Contudo, a Medida não foi convertida em Lei pelo Congresso Nacional, e perdeu sua eficácia em um curto período de tempo.

Diante da obscuridade que refletia a Reforma Trabalhista de 2017, ainda em uma tentativa de melhor esclarecer os aspectos da nova lei, a Portaria 349/2018 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que trata principalmente do trabalho de intermitência, foi editada a fim de explicar pontos vagos e imprecisos. Contudo, Portarias, segundo o ordenamento jurídico pátrio, não tem o condão de modificar leis, de modo que a legislação do contrato intermitente permaneceu inalterado e, conseqüentemente, lesiva aos empregados.

Doutrinadores vêm fazendo críticas ferrenhas à Reforma Trabalhista de 2017 por não respeitar o princípio protetivo, que tem como finalidade proteger a parte hipossuficiente nas relações laborais. O princípio protetivo, alicerce do Direito do Trabalho, visa assegurar ao hipossuficiente proteção legal, uma vez que há na relação de trabalho um desequilíbrio inerente ao contrato entre as partes. Essa ruptura com o princípio trabalhista pode claramente ser observada nos contratos de intermitência que, de acordo com Delgado¹², pode ser classificado como:

pacto formalístico, necessariamente celebrado por escrito, busca afastar ou restringir as garantias que a ordem jurídica confere à jornada de trabalho e, do mesmo modo, ao salário, colocando o trabalhador em situação de profunda insegurança quer quanto à efetiva duração do trabalho, quer quanto à sua efetiva remuneração.

Nessa mesma toada, Leite¹³ afirma ser o contrato intermitente

uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção

12 DELGADO, Mauricio 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. 673 e 674

13 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. P.398

da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária.

Alves¹⁴ endossa as falas supracitadas e versa que

o contrato intermitente não assegura condições mínimas para a existência digna do trabalhador brasileiro, além de não assegurar a fruição de direitos fundamentais sociais básicos como o salário mínimo, férias remuneradas, 13º salário e previdência social.

Em contrapartida, a Federação Brasileira dos Bancos, Febraban, uma das entidades que apoiaram a instituição da Reforma Trabalhista, por meio de uma cartilha¹⁵, afirma que a criação de contratos intermitentes, ao contrário dos autores supracitados, acabaria com a precariedade trabalhista. Segunda referido documento “o trabalhador pode associar vários contratos intermitentes, criando sua própria rede de empregadores, ou associar um contrato regular, por tempo indeterminado, com um trabalho intermitente, complementando assim sua renda.”. Contudo, não é mencionado que ao assumir sua rede de empregadores, o empregado assume conjuntamente com o empregador o risco de não haver atividade laboral a ser prestada por um longo período de tempo, o que influencia diretamente na sua percepção salarial e conseqüentemente na sua qualidade de vida. Há, portanto, um rompimento dos paradigmas protetivos do trabalho, que segundo Alves¹⁶ “ensejará o empobrecimento da classe trabalhadora e conseqüentemente, de todo país.”

Posto isto, conclui-se que as alterações promovidas pela Lei n. 13467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho acerca do contrato intermitente tratam de uma sanção bastante desproporcional e lesiva. O trabalhador que naturalmente é a parte hipossuficiente entre os sujeitos dos contratos de emprego, na contratação de intermitência não será tão somente dependente economicamente, situação a qual a grande maioria dos trabalhadores estão submetidos com o intuito de garantir a própria subsistência, mas também será considerado vulnerável economicamente.

14 ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho: Introdução ao direito do trabalho, relação e Contrato de emprego**, V. 1 – 1 ed. Belo Horizonte: RTM., 2021 p.300

15 Ver cartilha informativa Leis Trabalhistas:

https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Cartilha_LeiTrabalhistas_150x210_24pgs_I.pdf

16 ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho: Introdução ao direito do trabalho, relação e Contrato de emprego**, V. 1 – 1 ed. Belo Horizonte: RTM., 2021 p.306

Segundo Alves¹⁷, a vulnerabilidade econômica decorre da possibilidade de o trabalhador ficar aquém do ideal de subsistência. Ou seja, não há condições mínimas para garantir suas, bem como de suas famílias, necessidades vitais, como é o caso do trabalhador de zero hora.

Corroborando com esse cenário político-econômico, dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), apontam para que no ano de 2018, a média salarial dos trabalhadores intermitentes brasileiros era de R\$763,00, sendo que apenas 50% dos contratados nessa modalidade obtiveram salário superior ao mínimo à época (R\$ 954,00). Ainda de acordo com dados do DIEESE, 11% dos contratos de intermitência do ano de 2018 celebrados no país, não geraram renda aos seus contratados. Ou seja, esses dados evidenciam a precariedade dessa modalidade contratual, que comprovadamente não garante condições mínimas de subsistência aos seus empregados. Há nessa modalidade “a troca de um custo fixo, referente ao contingente regular de força de trabalho, por um custo variável, com uma folha de salários que flutua de acordo com as necessidades sazonais das contratações.”¹⁸.

Como mencionado no capítulo anterior, para que haja relação de emprego, há a obrigatoriedade dos cinco elementos fáticos-jurídicos, o que não ocorre nas celebrações de contrato intermitente. Dessa forma, a dita inovação contratual não se encaixa nos requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício, e vaga sob um limbo conceitual discutido no próximo item.

2.4 Os desafios da conceituação jurídica e o conceito possível de contrato de trabalho intermitente

O conceito legal trazido pela Reforma Trabalhista de 2017 para o trabalho intermitente não se faz suficiente para que se possa compreender como acontece esta modalidade contratual. O artigo 443, § 3º da CLT determina que intermitente é o contrato que alterna a prestação de serviços em períodos de atividade e inatividade. Contudo, em consonância com a Leis Trabalhistas pátria todo e qualquer

17 ALVES, A. C. **Direito, trabalho e vulnerabilidade**. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 64, n. 2

18 DOS SANTOS PEREIRA, S.; DUTRA, R. **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: o “empregado desempregado” entre a razão neoliberal e a pandemia**. REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS - POLÍTICA & TRABALHO, [S. l.], v. 1, n. 54.

trabalho empregatício é intermitente, considerando a obrigatoriedade de intervalos intrajornada e interjornada concedidos ao trabalhador, arts. 71 e 66 da CLT.

De acordo ainda com a regulação trabalhista, o contrato de intermitência diz respeito a um contrato de emprego, e deve, portanto, compreender todos os pressupostos jurídicos de fato, entre eles a não eventualidade, pessoalidade, subordinação, onerosidade e prestação realizada por pessoa física. Entretanto, o contrato intermitente não possui como característica a previsibilidade da prestação de serviço, ocorrendo de acordo com a necessidade do empregador que emite um prévio chamado convocando o obreiro a trabalhar. Dessa forma, não se faz possível caracterizar o contrato de intermitência como um contrato de emprego, uma vez que não possui a periodicidade da prestação laborativa na sua prestação, o que afeta diretamente outro pressuposto fático-jurídico, qual seja, a onerosidade.

Martinez¹⁹ assinala que uma característica dos contratos de emprego, a qual não se faz presente nos contratos de intermitência, é a não assunção de riscos da atividade patronal, também denominado como alteridade. Como bem indica o artigo 2º da CLT, o empregado não pode estar atrelado a um lucro mínimo do empregador para que receba seu salário, visto que este é quem assume os riscos da atividade econômica: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”²⁰

A conceitualização do contrato de trabalho intermitente se faz impossível somente por meio da letra da lei, bem como por um esforço de assimilação ao conceito de contrato de emprego justralhista. Em uma tentativa de estabelecer um conceito técnico-jurídico, Alves²¹ propõe uma análise de tudo aquilo que o trabalho intermitente não é, para posteriormente o defini-lo. Desta forma, segundo o autor se faz necessário comparar o trabalho intermitente ao trabalho em tempo parcial, temporário e ao contrato por prazo indeterminado.

Atualmente, com a vigência da Reforma Trabalhista de 2017, o artigo 58-A da CLT estabelece que trabalho parcial, ou seja, aquele em que há redução da carga horária da prestação laboral e conseqüentemente redução salarial, pode ser de até

19 Martinez, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. — 7. ed. — São Paulo: Saraiva, 2016.

20 BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. 1943.

21 ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceitualização jurídica**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 8, n. 11, p. 7-35, jun. 2019.

32 horas semanais. Diferentemente do que estabelece o contrato intermitente, há naquele a necessidade regular de prestação de serviço com fixação de jornada e horários fixos, ou seja, não há incertezas com relação à prestação laborativa.

O trabalho temporário, cuja previsão legal está no artigo 2º da Lei n. 6.019/1974, é definido como

[...] aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.²²

Sendo considerada demanda complementar de serviços aquela “que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.” de acordo com o novo § 2º do artigo supracitado. Desta forma, o trabalho temporário diz respeito à mão de obra terceirizada devido a fatores cujos o tomador de serviço não poderia prever, bem como com fatores previsíveis, que se dá em conformidade com a necessidade de um número maior de mão de obra devido a alguma situação de previsibilidade pelo empregador. No trabalho temporário decorrente de fator previsível há uma possibilidade de intermitência na contratação devido a necessidade do aumento da mão de obra em um determinado período, contudo, esta modalidade não se confunde com o contrato de trabalho intermitente, visto que neste não há como justificativa a necessidade de aumento de mão de obra em determinado período do ano. Deve-se levar em consideração como fator de oposição entre as duas modalidades a existência de uma relação trilateral no trabalho temporário, enquanto que no intermitente a relação é tão somente bilateral. Além disso, com exceção ao trabalho temporário por demanda imprevisível, não há que se falar em imprevisibilidade na prestação de serviço como acontece no trabalho por intermitência.

O contrato por tempo determinado diz respeito a uma modalidade de caráter excepcional no direito trabalhista brasileiro, tendo em vista que a regra no direito do trabalho está enraizada no princípio da continuidade. São três as possibilidades de contratação por tempo determinado previstas nas alíneas “a”, “b” e “c” do § 2º do artigo 443 da CLT, não havendo menção ao trabalho de intermitência entre elas.

²² BRASIL, **Lei nº 6.019**, de 3 de janeiro de 1974.

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)²³

Posto isso, Alves²⁴ afirma a necessidade de uma conceituação que se diferencie de todas as outras supracitadas “para que não haja redundâncias, repetições e inconsistências, com o cuidado de se estabelecer uma ideia que se mostre em conformidade com o sistema justralhista”.

Além da imprevisibilidade com relação a necessidade de prestação laborativa, outros elementos naturais dos contratos de emprego também estão comprometidos. Com a implementação do contrato intermitente, o trabalhador não mais sabe onde se dará a sua prestação laborativa. Há também a possibilidade de intermitência em que os trabalhadores não saibam qual ou quais atividades irão exercer, denominado por Alves²⁵ como empregado multitarefa.

Em síntese, o contrato de trabalho intermitente se diferencia de todos os outros, posto que se trata de uma modalidade celetista e bilateral, na qual há o pressuposto jurídico subordinação, o que impossibilita a terceirização da mão de obra. Além disso, versa sobre um trabalho cuja a prestação se dá de forma descontínua, ou seja, não acontece em datas predeterminadas pelo empregador como ocorre nos contratos temporários e demais. Por fim, é marcado pela incerteza do momento da prestação de serviço e de quando serão as interrupções, além de não estar elencado nas possibilidades de contratação por tempo indeterminado.

23 BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2017.

24 ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 8, n. 11, jun. 2019. p10

25 ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho: Introdução ao direito do trabalho, relação e Contrato de emprego**, V. 1 – 1 ed. Belo Horizonte: RTM., 2021.

Conceituar o contrato intermitente se faz uma tarefa difícil, pois, apesar de haver relação empregatícia, prevista em lei, os pressupostos jurídicos para tal não estão todos presentes. Muito embora, sobrevenha no trabalho intermitente os elementos fáticos-jurídicos pessoalidade, subordinação e trabalho realizado por pessoa física, há a ausência de alteridade, onerosidade e não eventualidade na prestação laboral. Ao contrário do que se espera de uma relação de emprego, há no contrato por intermitência a divisão dos riscos do empregado com o empregador, advinda da descontinuidade laboral. Não há no trabalho intermitente a garantia do pagamento ao fim do mês pela prestação de serviço devido ao fato de a contraprestação por esta se dar de acordo com a necessidade do empregador. Ou seja, o trabalho intermitente, embora seja uma modalidade contratual empregatícia, o que pressupõe todas as garantias trabalhistas dadas aos empregados celetistas, não assegura ao trabalhador o mínimo, o mantendo em situação de incerteza e insegurança salarial.

Alves²⁶ diante do que acima foi mencionado, aduz o trabalho de contrato intermitente como modalidade contratual trabalhista bilateral e celetista, com prestação de serviço não eventual e em razão da necessidade de trabalho descontínua, mas comum e corriqueira para o empregador, que não pode antever na admissão do empregado quando se dará e por quanto tempo demandará a prestação laborativa. Em relação à previsão de sua duração, é marcado pela incerteza do momento exato da necessidade do trabalho e de suas interrupções, e não pelo número reduzido de horas trabalhadas em um dia, semana ou mês.

Dessa forma, conclui-se que o trabalho intermitente regulariza uma forma precária de contratação laboral, na qual o empregado possui o denominado vínculo empregatício, mas contraditoriamente não possui nenhuma segurança contratual. Trata-se, portanto, de uma atividade atípica, a qual apenas exige que o empregador convoque o empregado com antecedência de três dias e por meio efetivo, informando onde e quando o empregado deverá prestar a atividade laboral, assim como determina o artigo 452-A da CLT, sem garantias mínimas ao empregado.

Posto isso, o próximo capítulo reflete sobre a desigualdade de gênero no contexto laboral, para que posteriormente possa-se relacionar a historicidade dos

26 ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 8, n. 11, jun. 2019.

fatos com a lesividade dos contratos intermitentes sob o viés de gênero à luz dos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregado, CAGED.

3 ESTUDO DA DIVISÃO DE GÊNERO DO TRABALHO NO BRASIL.

A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil é um assunto de grande interesse e que fomenta a discussão acerca da igualdade de gêneros no âmbito laboral. Por falta de políticas públicas de caráter redistributivo no país, a prática discriminatória de gênero endossa o número de mulheres que ocupam trabalhos precários. Segundo Sorj²⁷, mulheres ocupam postos de trabalho que se caracterizam por “oferecer menor salário, poucas perspectivas de carreira, baixos investimentos em treinamento profissional e alta rotatividade.”. Mulheres, via de regra, possuem jornadas de trabalho extensas e muitas vezes desvalorizadas, visto que são acometidas por uma jornada de trabalho dupla, e até mesmo tripla, referente ao trabalho externo e aos afazeres domésticos²⁸.

Para MARTINS, LEMOS e LIMA *apud* Hirata *et al*, 2009, p. 67:²⁹

a divisão de gênero do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo: essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por característica a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.). Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalho de homens e de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais que um de mulher).

Cumprir reforçar a escolha dos termos gênero masculino e feminino antes da análise dos dados. Esse se dá única e exclusivamente porque a grande maioria dos dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Economia até então disponíveis são classificados dessa forma. Acredita-se gênero não diz respeito ao sexo biológico, mas sim como a pessoa se reconhece, havendo, portanto, uma infinidade de possibilidades de gêneros.

27 SORJ, Bila; **TRABALHO, GÊNERO E FAMÍLIA: QUAIS POLÍTICAS SOCIAIS?** Políticas públicas e igualdade de gênero / Tatau Godinho (org.). Maria Lúcia da Silveira (org.). – São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004 188p.

28 GITAHY, Leda Maria Caira; SILVA, Nanci Stancki; **Gênero e divisão sexual do trabalho no Brasil**. V.2, n. 8, 2006. Disponível em <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt/article/view/6155> . Acesso em dez. 2021

29 MARTINS, Luísa Lima Bastos; LIMA, Anne Floriane da Escóssia; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **OS REFLEXOS DA SOCIEDADE PATRIARCAL NA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NO JUDICIÁRIO TRABALHISTA**. Direito Público, [S.l.], v. 18, n. 98, jul. 2021. ISSN 2236-1766. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/5281> . Acesso em: set. 2021.

A Organização das Nações Unidas bem conceitua o que se trata identidade de gênero:

"A identidade de gênero se refere à experiência de uma pessoa com o seu próprio gênero. Pessoas transgênero possuem uma identidade de gênero que é diferente do sexo que lhes foi designado no momento do seu nascimento. Uma pessoa transgênero ou trans pode identificar-se como homem, mulher, trans-homem, trans-mulher, como pessoa não binária ou com outros termos (...)"³⁰

A homens e mulheres são depositadas expectativas diferenciadas, de como devem agir, pensar, se comportar, parecer, sentir diante dos demais atores sociais, desde os primeiros dias de vida. Assim, o conceito de gênero demonstra que "ser homem" e "ser mulher" não são determinados biologicamente, mas são papéis sociais, construídos e reforçados ao longo da vida e que resultam em acessos diferentes a recursos financeiros, trabalho, espaços de poder.

Dessa forma, acredita-se que gênero vai além da concepção binária, e deve ser tratado de forma mais inclusiva na sociedade brasileira de forma a reduzir a intolerância de gênero motivada pela ruptura do gênero imposto socialmente. Reconhecer as diversas possibilidades existentes e ainda outras que podem surgir, é entender a diversidade de gênero, é respeitar a diversidade humana e contribuir para uma sociedade justa, livre e igualitária, como preconceitua a Constituição da República de 1988, CF/88.

Posto isto, estudos apontam³¹ que a oferta de condições de trabalho subalternas e mal remuneradas oferecidas às mulheres se faz presente desde a economia feudal, a ascensão da burguesia até a inserção de uma economia capitalista. A sociedade brasileira contemporânea segue um padrão estrutural denominado patriarcado, o qual reconhece a superioridade masculina e a submissão feminina como algo natural. Em relação a isto, pontua Cunha³²:

30 Para melhor compreensão do conceito de identidade de gênero, ver Nota Informativa da Organização das Nações Unidas 2017.

31 MARTINS, Luísa Lima Bastos; LIMA, Anne Floriane da Escóssia; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **OS REFLEXOS DA SOCIEDADE PATRIARCAL NA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NO JUDICIÁRIO TRABALHISTA**. Direito Público, [S.l.], v. 18, n. 98, jul. 2021. ISSN 2236-1766. Disponível em: <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/5281>>. Acesso em: set. 2021.

32 CUNHA, Bárbara Madruga. Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero. XVI Jornada de iniciação científica de direito da UFPR. Curitiba, 2014.

O patriarcado é, por conseguinte, uma especificidade das relações de gênero, estabelecendo, a partir delas, um processo de dominação-subordinação. Este só pode, então, se configurar em uma relação social. Pressupõe-se, assim, a presença de pelo menos dois sujeitos: dominador (es) e dominado (s) (CUNHA, 2014, p.154).

Contudo, ainda que a sociedade contemporânea brasileira esteja sob influência do patriarcado, o ordenamento jurídico atual, que parte da premissa de um Estado Democrático de Direito, reconhece a igualdade de gênero como um direito fundamental. Proíbe-se, portanto, a discriminação entre homens e mulheres, inclusive no mercado de trabalho.

Constituição Federal Brasileira e a Consolidação das Leis Trabalhistas, são regulamentos jurídicos que possuem normas específicas voltadas para mulheres a fim de cumprir a promessa de um estado de igualitário. Essas regras partem da premissa da existência de diferença de ordem fisiológica, tendo em vista a diferença de resistência física entre homens e mulheres, bem como a diferença de ordem social devido a construção histórica de discriminação contra as mulheres já mencionada.

A CLT nos artigos 372 a 401-B assinala disposições, a fim de promover e garantir a inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho. Dentre as proteções concedidas especificamente às mulheres, a CLT proibiu que a maternidade fosse fator discriminatório nas relações de emprego. Dessa forma, o inciso IV do art. 373-A veda a exigência de exame de gravidez seja na admissão ou na continuidade do emprego. Ademais, a CLT garante a estabilidade provisória de 5 meses em decorrência do parto, artigo 391-A, além de também assegurar à gestante licença maternidade, artigo 392 da CLT. Para a diferenciação da condição fisiológica entre homens e mulheres, a CLT assevera no artigo 390 que é vedado o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 para o trabalho ocasional, sendo que para homens o limite é de 60 quilos, artigo 198 da CLT. Em decorrência da jornada dupla à qual as mulheres estão submetidas, a CLT previa um intervalo mínimo de 15 minutos para mulheres antes do início do período de horas extras, contudo, a Reforma Trabalhista de 2017 revogou esse artigo ao entrar em vigor.

Nessa mesma toada, a CR/88 engloba a questão da igualdade de gênero no seu artigo 5º, inciso I:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;³³

Bem como no artigo 7º, inciso XX da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...);

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;³⁴

Embora, como visto, haja regras que estabeleçam a diferenciação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, estas não se fazem suficientes. Desigualdades entre gêneros persistem e o objetivo fundamental constitucional de uma sociedade justa e igualitária ainda se faz distante.

Com a instauração da Reforma Trabalhista de 2017, a problemática da desigualdade de gênero se intensificou. Muitas foram as alterações jurídicas as quais os trabalhadores foram submetidos com a dita reforma. Sorj³⁵ aponta que ao longo dos anos ocorreu um processo de reestruturação produtiva sustentada pela flexibilização do trabalho, gerando empregos de tempo parcial, temporários e de carga horária flexível, como a título de exemplo o modelo de contratação de trabalho de intermitência, instaurado pela Reforma Trabalhista de 2017.

Sorj³⁶ defende que:

a flexibilização do emprego abriu novas oportunidades no mercado de trabalho para mulheres com filhos dependentes, entretanto, longe de promover a igualdade com os homens, tais inserções, mais precárias, contribuíram para perpetuar a identificação das trabalhadoras com a vida doméstica. Isso, por sua vez, afeta negativamente as possibilidades de conseguirem bons empregos. As críticas à reestruturação produtiva em curso, vistas pela ótica de gênero, não podem se restringir a seus efeitos

33 BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

34 BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

35 SORJ, Bila; **TRABALHO, GÊNERO E FAMÍLIA: QUAIS POLÍTICAS SOCIAIS?** Políticas públicas e igualdade de gênero / Tatau Godinho (org.). Maria Lúcia da Silveira (org.). – São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004

36 SORJ, Bila; **TRABALHO, GÊNERO E FAMÍLIA: QUAIS POLÍTICAS SOCIAIS?** Políticas públicas e igualdade de gênero / Tatau Godinho (org.). Maria Lúcia da Silveira (org.). – São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004, p. 145

mais visíveis como o desemprego, a precarização, a insegurança no trabalho ou a quebra da unidade dos trabalhadores, entre aqueles a tempo integral e os flexibilizados. Para as mulheres, as novas políticas de gestão empresarial não as tornam apenas trabalhadoras precárias no universo da produção, mas afetam sua posição social mais ampla, uma vez que sua identidade doméstica se vê reforçada pelos novos arranjos produtivos. (SORJ, 2004, P. 145)

Segundo Teixeira³⁷, “o estímulo à flexibilização dos contratos para as mulheres se apoia na perversa pressão que as responsabilidades domésticas e familiares exercem sobre elas.”, uma vez que, mulheres, via de regra, conciliam ambas atividades, restando a elas contratos inferiores aos oferecidos a homens. Ou seja, a instauração de contratação intermitente, dentre outras formas de empregos flexibilizados, além de, como anteriormente mencionado, não coadunar com a regras constitucionais acerca dos direitos fundamentais, evidencia a desigualdade de gênero na sociedade brasileira.

Questiona-se, portanto, o porquê haver celebração de contratos flexibilizados, mais especificamente os intermitentes diante de tamanha lesividade ao trabalhador. Sabe-se que o desemprego assola milhões de trabalhadores há anos, e isso, por consequência, implica a aceitação de condições contratuais cada vez mais precárias, sem que provenham condições mínimas que assegurem ao trabalhador e sua família uma vida digna, mas que possa eventualmente prover o mínimo existencial.

No que tange a contratação de mulheres sob este modelo contratual, uma hipótese a ser levantada diz respeito ao fato que elas ainda são maioria entre a classe dos desempregados na sociedade e a necessidade de prover o mínimo a si própria as fazem ainda mais sujeitas a contratações inconstantes. Sem contar o número de mães solteiras que existem no Brasil, o que aumenta substancialmente a chance de aceitação de contratações tidas como precárias, a fim de prover alimentos a seus filhos e a si mesma.

Embora haja uma tentativa de garantir às mulheres igualdade entre gêneros, o contexto cultural, social, econômico e político na sociedade brasileira ainda reflete na divisão de gênero do trabalho e corrobora para a segregação cotidiana entre homens e mulheres. No cenário atual brasileiro, sabe-se que as inovações jurídicas instrumentalizadas com a Reforma Trabalhista de 2017 oportunizaram o

37 TEIXEIRA, Marilane O. **A reforma trabalhista e as mulheres**. In: TEIXEIRA, Marilane O. (Org). Contribuição crítica à reforma trabalhista. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017, p. 237-261

agravamento das condições precárias de trabalho, o que aprofunda ainda mais a desigualdade de gênero no país. Dessa forma, o presente estudo se propõe a analisar, a discriminação de gênero sob a ótica de uma espécie de contratação extremamente lesiva ao trabalhador: a contratação intermitente.

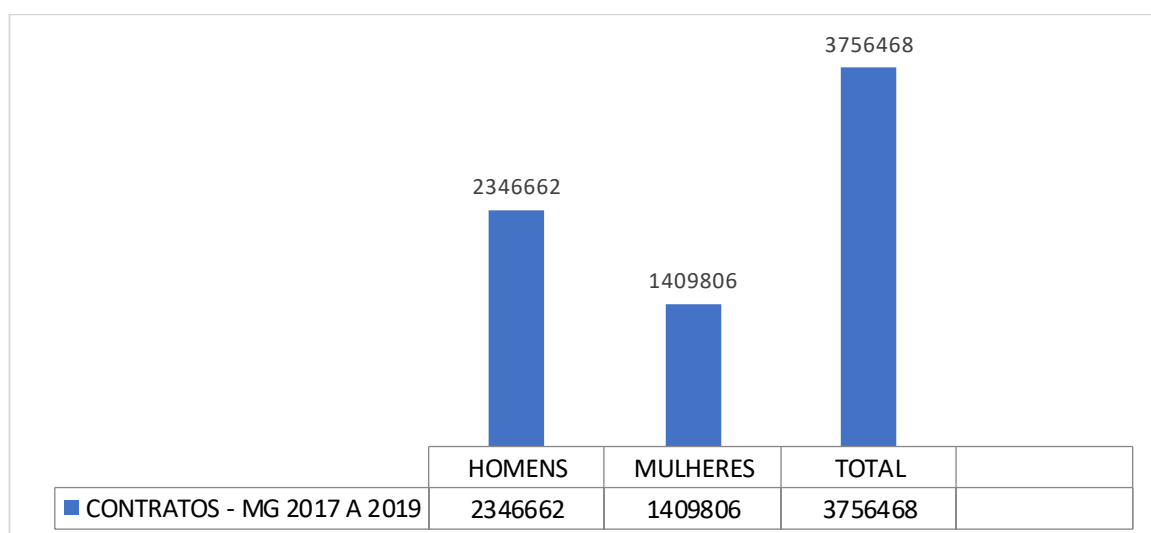
4 ANÁLISE DO TRABALHO INTERMITENTE EM BELO HORIZONTE, CONTAGEM E BETIM A PARTIR DOS DADOS DO CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (CAGED) ENTRE NOVEMBRO DE 2017 A DEZEMBRO DE 2019

O presente capítulo analisa o perfil dos contratos de intermitência no cenário mineiro, tratando das três cidades com maior geração de emprego na região metropolitana de Belo Horizonte e do estado de Minas Gerais sob o viés da desigualdade de gênero. Para tal, utiliza-se de dados provenientes do CAGED entre novembro de 2017 até dezembro de 2019.

O CAGED é um sistema no formato de registro administrativo, utilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego para acompanhar a situação da mão de obra formal no Brasil, a fim de possibilitar a assistência e o apoio a medidas contra o desemprego. Sendo este o dispositivo utilizado pelo governo federal do Estado, o que presume alta confiabilidade e veracidade, a presente pesquisa, adotá-lo-á para a coleta de dados a serem analisados.

Entre os anos de 2017 a 2019, no estado de Minas Gerais, foram admitidos, dentre todas as modalidades de contrato existentes da legislação trabalhista, 3.756.468 trabalhadores, dentre estes, 2.346.662 foram atribuídos a homens e 1.409.806 a mulheres, como demonstra o gráfico abaixo (Anexo A).

GRÁFICO 1: Criação de novos postos de trabalho em Minas Gerais entre os anos de 2017 a 2019



Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) entre os anos de 2017 a 2019

Dentre os valores correspondentes as admissões em cada cidade do estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, Contagem e Betim, respectivamente, foram as cidades da Região metropolitana da capital mineira que mais admitiram mão de obra entre 2017 a 2019, de acordo com a tabela abaixo extraída do sítio do CAGED:

TABELA 1: Cidades que mais realizaram admissões em Minas Gerais

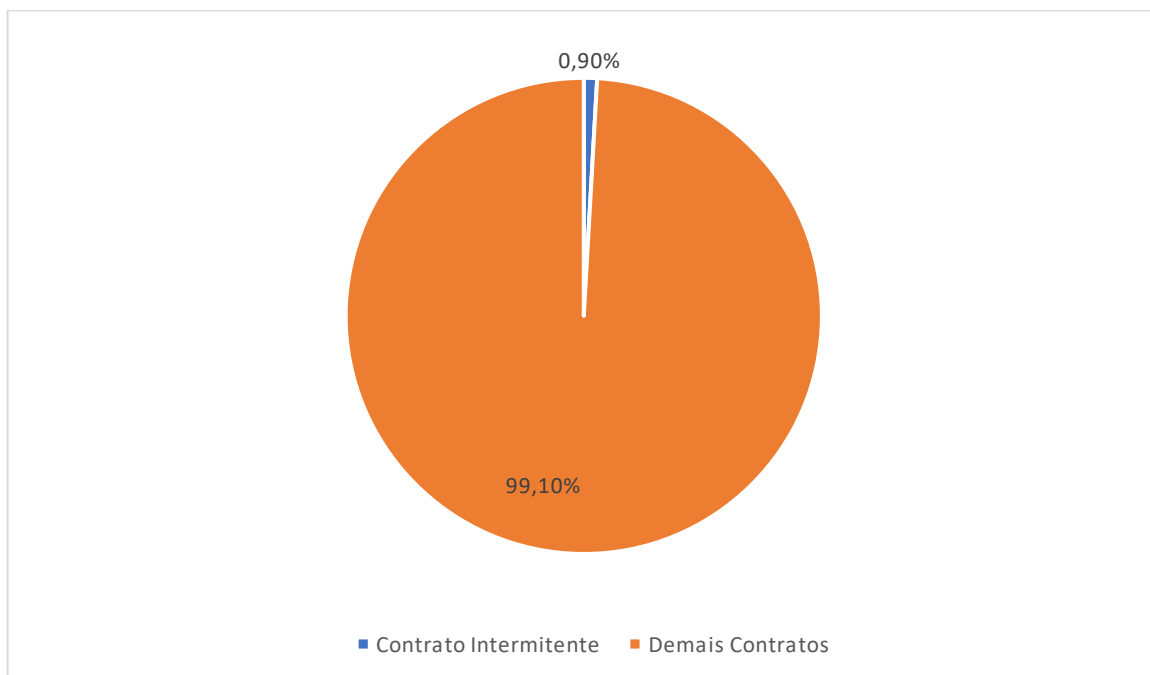
Município	Total
Mg-Belo Horizonte	885.032
Mg-Uberlandia	214.046
Mg-Contagem	167.147
Mg-Juiz de Fora	115.114
Mg-Uberaba	76.730
Mg-Betim	72.877
Mg-Ipatinga	65.001

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)

No que diz respeito ao número total de contratos de trabalho celetistas firmados em Belo Horizonte, Contagem e Betim, nota-se que a capital mineira registrou um total de 885.032 admissões, sendo estas divididas entre 523.592 contratos firmados com pessoas do sexo masculino e 361.440 do sexo feminino. Em Contagem, foram realizadas 167.147 admissões, divididas entre 105.430 para pessoas do sexo masculino e 61.717 para pessoas do sexo feminino. Por fim, Betim representou um total de 72.877 admissões no estado de Minas Gerais, sendo 47.899 preenchidas por homens e 24.978 por mulheres. (ANEXO B)

No que tange aos contratos de intermitência, foram criados em Minas Gerais 33.786 postos de trabalhos intermitentes, sendo, portanto, os não intermitentes um total de 3.722.682 (Anexo C). Logo, o número de contratos intermitentes celebrados entre 2017 a 2019 corresponde a 0,9% ao número total de admitidos em todas as demais categorias empregatícias celetistas, o que demonstra um percentual baixo diante da expectativa positiva criada acerca desse modelo contratual.

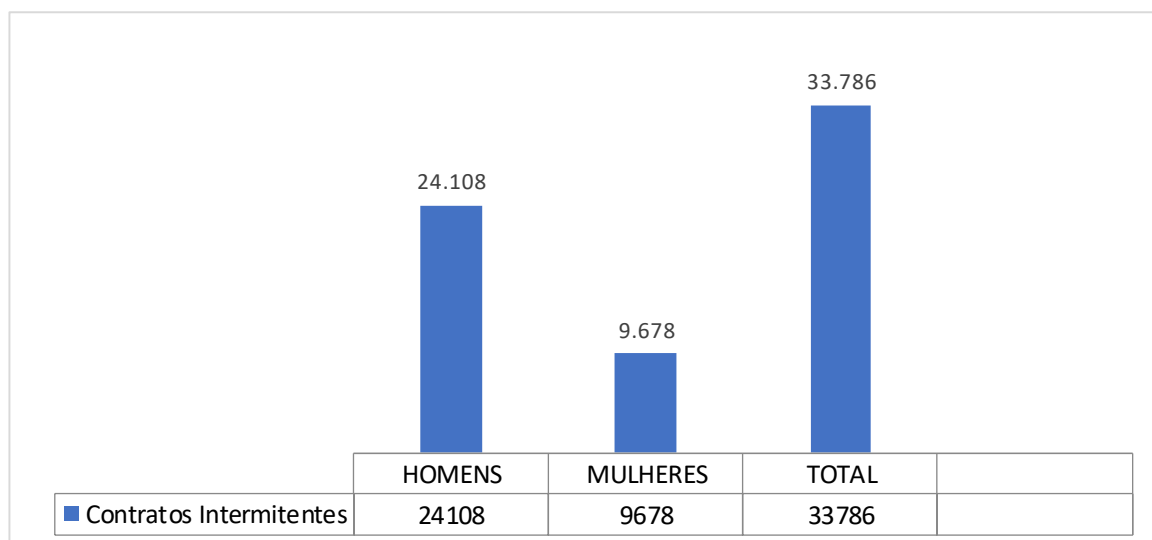
GRÁFICO 2: Distribuição das admissões de contratos intermitentes e não intermitentes em Minas Gerais entre os anos de 2017 a 2019



Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) entre os anos de 2017 a 2019

Dentre esse total de trabalhadores admitidos sob o regime de intermitência, 24.108 vagas são atribuídas a pessoas do gênero masculino e 9.678 a pessoas do gênero feminino (Anexo C).

GRÁFICO 3: Admissões sob o regime de intermitência em Minas Gerais de homens e mulheres entre os anos de 2017 a 2019



Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) entre os anos de 2017 a 2019

Dentre os valores correspondentes as admissões sob o regime de intermitência em Belo Horizonte, Contagem e Betim, cidades objeto de análise da presente pesquisa, criaram ao todo 14.822 postos de trabalho sob o regime intermitente, de acordo com a tabela extraída do sítio do CAGED:

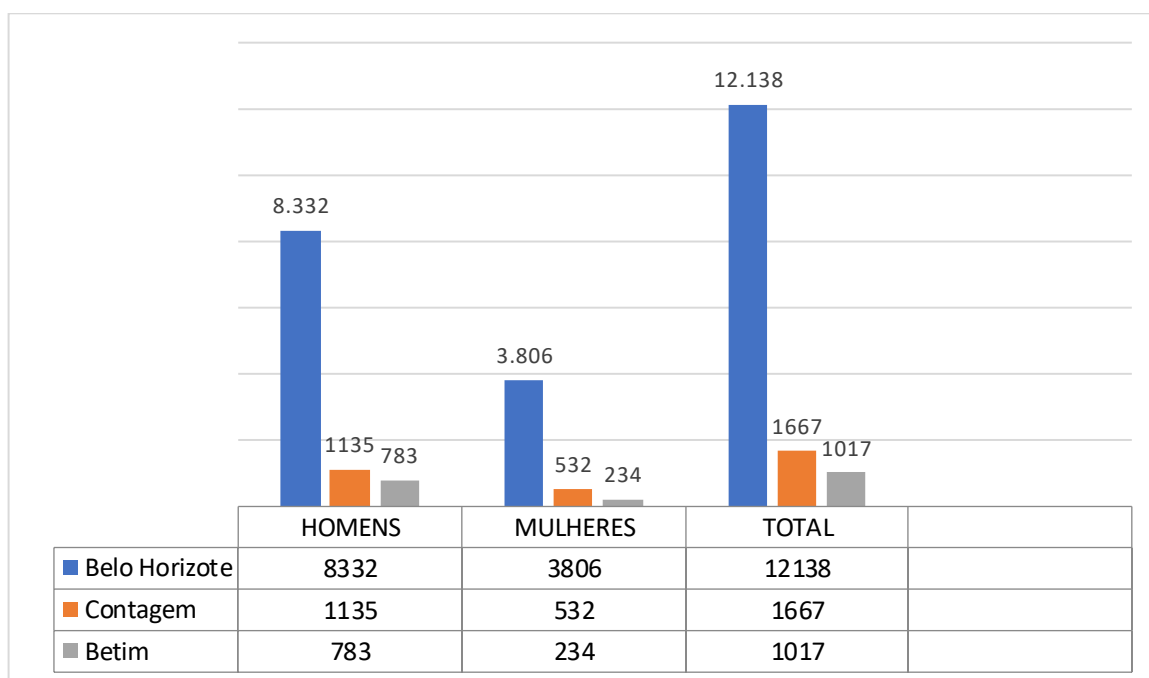
TABELA 2: Cidades que mais realizaram admissões sob o regime de intermitência em Minas Gerais

Município	Trabalho Intermitente		Total
	Masculino	Feminino	
Mg-Belo Horizonte	8332	3806	12138
Mg-Matozinhos	2323	72	2395
Mg-Contagem	1135	532	1667
Mg-Vespasiano	1056	95	1151
Mg-Nova Lima	817	55	872
Mg-Betim	783	234	1017
Mg-Uberlândia	707	94	801

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)

Como se pode observar na tabela 2, a capital mineira, Belo Horizonte, criou, de novembro de 2017 a dezembro de 2019, 12.138 contratos de intermitência, sendo 8.332 destinados a pessoas do gênero masculino e 3.806 ao gênero feminino. Contagem, em segundo lugar, admitiu 1.667 pessoas sob o regime de contrato intermitente e teve 1.135 das vagas preenchidas por pessoas do sexo masculino e 532 por pessoas do sexo feminino. Betim, por sua vez, teve um total de 1.017 vagas abertas por contrato de intermitência, e atribuiu 783 a homens e 234 a mulheres nesse lapso temporal, como ilustrado no gráfico a seguir:

GRÁFICO 4: Admissões sob o regime de intermitência em Belo Horizonte, Contagem e Betim entre os anos de 2017 a 2019



Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) entre os anos de 2017 a 2019

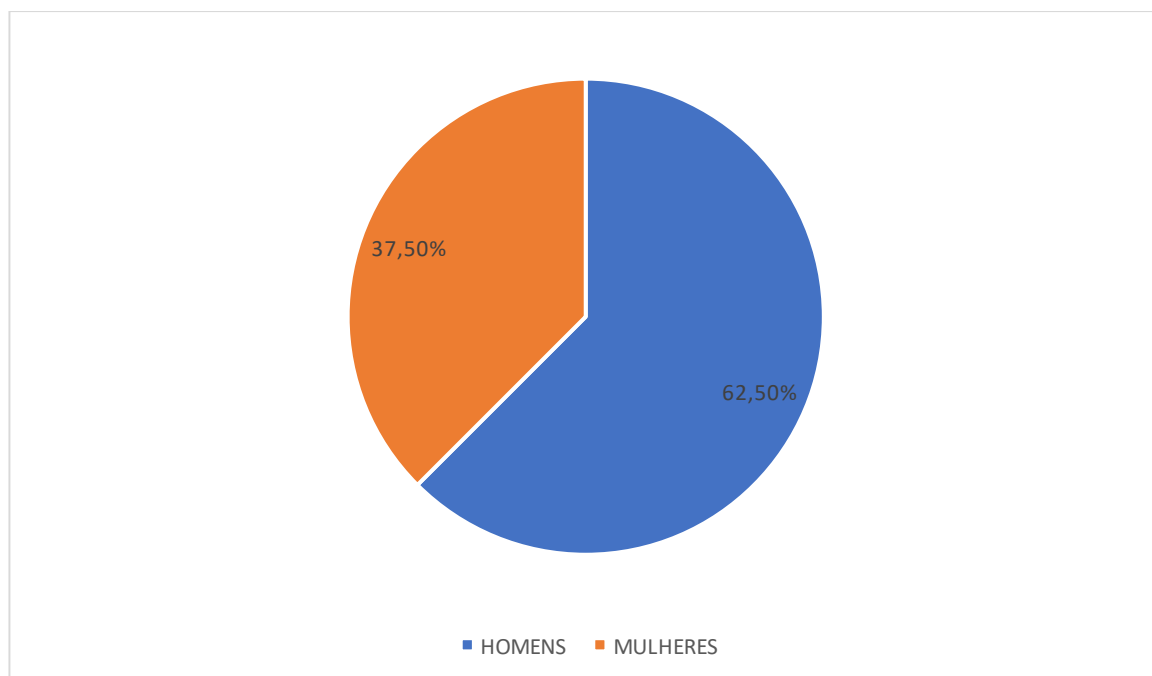
Apresentados os dados acerca das contratações no estado de Minas Gerais, a presente pesquisa se compromete analisar estes a fim de examinar se pode-se afirmar a existência de desigualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres pós Reforma Trabalhista 2017.

5 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO TRABALHO INTERMITENTE: OS DADOS DO CAGED.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2019, a população mineira correspondia a um total de 21.168.791 pessoas. Dentre estas, 49% representadas pelo gênero masculino e 51% pelo gênero feminino, números estes que representam uma certa equivalência populacional entre os gêneros no estado de Minas Gerais.

Contudo, os dados coletados no CAGED apontam para um contraste entre variações numéricas dos gêneros supramencionados no âmbito do preenchimento de vagas de trabalho. O número total de admissões no estado, entre novembro de 2017 a dezembro de 2019, foi de 3.756.468, sendo que, 62,5% destes postos de trabalho foram destinados a homens e 37,5% a mulheres, conforme a seguir demonstra o gráfico.

GRÁFICO 5: Distribuição das admissões sob a perspectiva de gênero em Minas Gerais entre os anos de 2017 a 2019



Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) entre os anos de 2017 a 2019

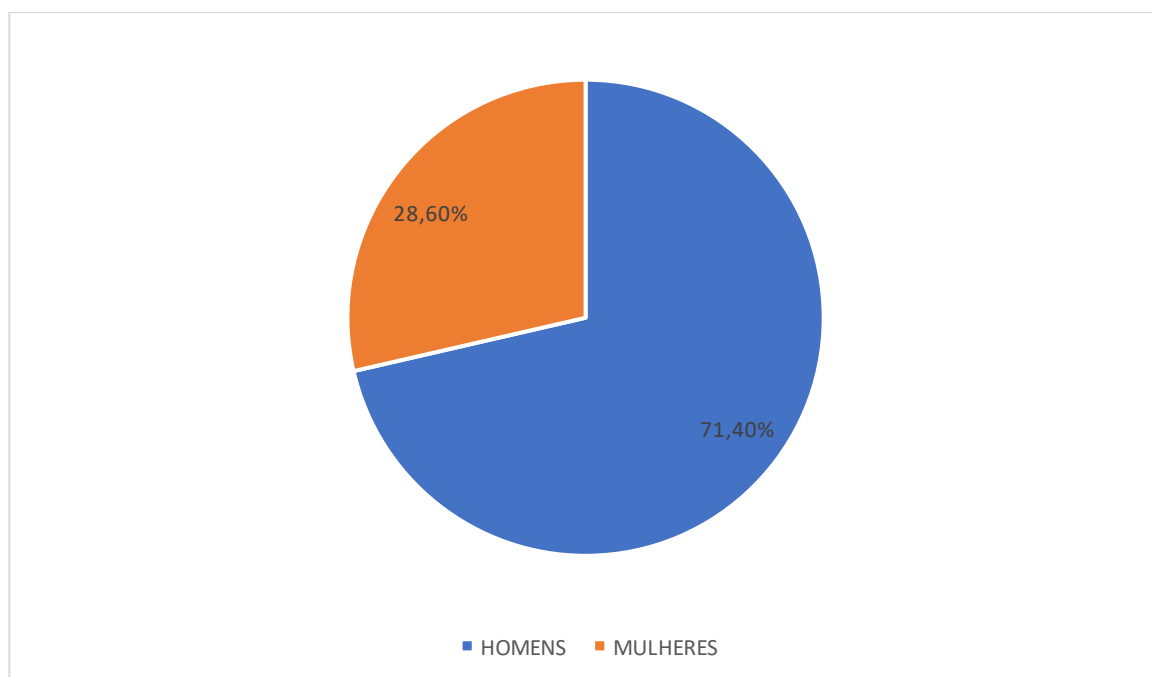
Esses dados apontam para a desigualdade de gênero no que concerne ao acesso ao mercado de trabalho no estado de Minas Gerais. Embora as mulheres representem a maioria populacional no estado, elas ocupam menos postos de

trabalho em relação a homens no que tange o número de admissões em Minas Gerais.

Partindo do pressuposto que ao indivíduo, em uma sociedade capitalista, é imprescindível trabalhar, ainda que seja desenvolvendo trabalhos precários, como é o caso da contratação de intermitência, anteriormente explorada, se faz igualmente necessário analisar os dados referentes a esta modalidade contratual sob o viés da desigualdade de gênero. Pretende-se, portanto, sopesar se as mulheres, que como demonstrado acima, além de terem mais dificuldades para adentrar ao mercado de trabalho, ao fazê-lo, ocupam mais ou menos cargos de intermitência em comparação aos homens.

Dessa forma, ao se analisar os dados provenientes do CAGED, observa-se que dentro dos 3.756.468 empregos gerados no estado de Minas Gerais, 33.786 foram preenchidos sob o regime de contratação de intermitência. Sob uma análise de viés de gênero, homens são responsáveis pelo preenchimento de 24.108 vagas de contrato de intermitência e mulheres, 9.678, ou seja, homens ocupam 71,4% das vagas de intermitência, enquanto mulheres, 28,6% conforme mostra o gráfico a seguir:

GRÁFICO 6: Distribuição das admissões de intermitência sob a perspectiva de gênero em Minas Gerais entre os anos de 2017 a 2019



Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) entre os anos de 2017 a 2019

Pode-se dizer, portanto, que trabalhadores do gênero masculino preenchem 2,13 vezes mais postos de trabalho em comparação ao sexo feminino. Quando se trata uma análise tão somente dos contratos intermitentes, esse número não segue a mesma proporção: homens preenchem 1,6 vezes mais postos de trabalho de intermitência. Ou seja, observa-se uma queda de proporcionalidade entre os contratos não intermitentes firmados com homens e os contratos intermitentes.

Mulheres representam 37,5% da mão de obra no mercado de trabalho de Minas Gerais e 28,6% do trabalho intermitente, enquanto homens representam 62,5% da mão de obra no mercado de trabalho e 71,4% do trabalho intermitente. Esses dados revelam que o ritmo de crescimento do preenchimento de vagas intermitentes pelas mulheres é maior do que dos homens. A velocidade de crescimento das mulheres no mercado de trabalho é maior do que a dos homens. Aquele é de 27% nos contratos de intermitência e este de 14%.

Posto isto, conclui-se que mulheres possuem mais dificuldade em acessar o mercado de trabalho e, quando o fazem, a tendência é de que ocupem mais vagas precárias em comparação aos homens, como é o caso dos contratos de intermitência. Isto é, os dados obtidos por meio das estatísticas do CAGED acerca do estado de Minas Gerais vão em consonância a hipótese levantada no presente trabalho: há uma tendência de que às mulheres são atribuídos trabalhos precários, e com a implementação da Reforma Trabalhista de 2017 e o contrato intermitente, essa tendência desigualitária não se alterou.

No que diz respeito as três cidades da região metropolitana de Belo Horizonte que mais criaram postos de trabalho entre 2017 a 2019, quais sejam, Belo Horizonte, Contagem e Betim, respectivamente, observa-se o mesmo comportamento dos dados. Na capital, Belo Horizonte, mulheres representam 41% da mão de obra no mercado de trabalho e 31% do trabalho intermitente, enquanto homens representam 59% da mão de obra no mercado de trabalho e 69% do trabalho intermitente. Esses dados apontam que a velocidade de crescimento do preenchimento de vagas intermitentes pelas mulheres é maior do que dos homens. Sendo de 24% para mulheres e 17% dos homens. Observa-se nos dados supracitados que há, na capital, a mesma discrepância observada no estado de Minas Gerais como um todo: as mulheres têm menos oportunidades para ingressar no mercado de trabalho e quando o fazem, tendem a ocupar mais vagas de contratos intermitentes em relação a homens.

Em Contagem, segunda maior cidade da região metropolitana com geração de contratos de não intermitência, mulheres representam 37% do mercado de trabalho de Contagem e 32% do trabalho intermitente, enquanto homens são 63% do mercado de trabalho e 68% do trabalho intermitente. Esses dados revelam que o ritmo de crescimento do preenchimento de vagas intermitentes pelas mulheres é maior do que dos homens também. Sendo uma taxa de crescimento de 13,5% entre mulheres e 7,9% entre homens contagenses. Ou seja, mais uma vez fica evidenciado que mulheres possuem mais dificuldade de inserção no mercado de trabalho, e quando o fazem, tendem a preencher mais trabalhos precários.

Por fim, no município de Betim, se observou que mulheres representam 34% do mercado de trabalho e 23% do trabalho intermitente, enquanto homens representam 66% do mercado de trabalho e 78% do trabalho intermitente. Nota-se que há uma taxa crescimento de 32,5% de mulheres entre os contratos de intermitência e 15,1% dos homens. Ao se observar a velocidade e crescimento do preenchimento de vagas intermitentes, há igualmente uma tendência de que a mulheres, são atribuídos mais cargos precários em comparação a homens.

Em síntese, os dados coletados e analisados apontam para a precarização da mão de obra feminina dentro desse escopo analisado. Tanto no estado de Minas Gerais, quanto nas três cidades da região metropolitana de Belo Horizonte metodologicamente eleitas, as mulheres tendem preencher mais vagas de trabalho intermitente em comparação aos homens. Cumpre-se aduzir que para além dessa conclusão, os estudos apontam para uma outra forma de discriminação do gênero feminino ao longo da história. Além de ocupar cargos mais lesivos, as mulheres também possuem mais dificuldade para se inserirem no mercado de trabalho.

Dito isso, vale ressaltar que as mazelas proporcionadas pela reforma trabalhista, como é o caso da criação dos contratos de intermitência, não tão somente afetam mulheres, mas são resultados de alterações legislativa que precarizam os trabalhadores como um todo. Contudo, com base nas estatísticas coletadas no site do CAGED, conclui-se haver uma dupla precarização da mão de obra feminina, o que torna o gênero feminino o que mais sofre discriminações nas atividades laborais brasileira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo dos anos, inúmeras foram as lutas a fim de garantir à classe trabalhadora direitos mínimos essenciais a uma vida digna. Contudo, por interesse dos empregadores, a Reforma Trabalhista, iniciada a partir de 2017, veio para mitigar o mínimo existencial até então garantido ao trabalhador brasileiro, alterando e inovando a legislação trabalhista.

Uma das grandes mazelas da Reforma Trabalhista, promovida pela Lei n.13.467/2017, foi a instauração do contrato por intermitência. O trabalhador, ao ser contratado por esse regime, perde inúmeras garantias celetistas. Embora esse seja também uma forma de contratação via CLT, o legislador brasileiro autorizou que alguns pressupostos fáticos não estivessem presentes nessa modalidade, tais como a não-eventualidade e a onerosidade, que decorre dos longos intervalos interjonadas dos contratos de intermitência. Há, também, no contrato de intermitência, a assunção dos riscos do negócio entre empregado e empregador, o que demonstra o alto nível de lesividade e de precariedade nessa modalidade contratual.

Acredita-se, ainda que em menor escala a qual os legisladores reformistas defendiam, na possibilidade de criação de postos de trabalho com a instauração dos contratos intermitentes. Entretanto, não se pode afirmar que essa inovação tenha sido positiva no para os empregados, dado as especificidades negativas dessa nova modalidade contratual. Partindo dessa alta lesividade presente no contrato instaurado pela Lei n. 13.467/2016, se fez necessário investigar o quão lesivo essa contratação é entre as mulheres, que historicamente são o gênero que mais sofre desigualdades no mercado de trabalho.

Para tal, foi feita uma análise dos dados disponibilizados no site do CAGED acerca do número de contratações intermitentes e não-intermitentes no estado de Minas Gerais, bem como nos municípios de Belo Horizonte, Contagem e Betim. Os dados levantados vão de encontro a hipótese do presente trabalho de conclusão de curso: no estado de Minas Gerais e também nas três cidades da região metropolitana de Belo Horizonte que mais fizeram admissões celetistas, entre os anos de 2017 e 2019, pessoas do gênero feminino tendem a serem quem são acometidas pelas mazelas da contratação de intermitência. Essa informação foi extraída a partir da análise do ritmo de crescimento de contratações intermitentes entre homens e

mulheres. A princípio, observou-se que homens preenchem mais postos de trabalho do que mulheres, contudo, esse percentual, tanto do estado de Minas Gerais, quanto das cidades supracitadas, cresce desproporcionalmente no que diz respeito aos contratos de intermitência, fazendo com que mulheres tendam a preencher um número de vagas de contratações de intermitente maior do que os homens.

Sabe-se, contudo, que o contrato de intermitência não é tão somente lesivo para o gênero feminino uma vez que estende sua precariedade a todas as possibilidades de gênero da sociedade contemporânea. Contudo, observa-se que essa modalidade contratual se faz especialmente lesiva para mulheres, uma vez que elas, no geral, ocupam esse tipo de trabalho precário pois possuem uma dupla jornada, a doméstica e a externa, o que as impede de ocuparem cargos tão bem reconhecidos e remunerados como os dos homens. A jornada de trabalho doméstica é imposta à mulher como fruto de uma cultura patriarcal que entende que às mulheres é atribuído a função de reprodução e aos homens, a função de prover.

Devido a essa superexploração da mão de obra feminina, homens, via de regra, se encontram em posição privilegiada, pois não assumem as atividades domésticas e conseqüentemente, são eles quem possuem maior tempo para dedicação ao trabalho externo, o que inclui tempo de trabalho e tempo para a realização de cursos de aprimoramento. Além de ficarem isentos de preocupações que tão somente quem lida com jornadas de trabalho dupla ou até mesmo tripla possui.

Além de ir ao encontro à hipótese apresentada, os dados apontaram para um outro modo de discriminação de gênero: em todas as cidades analisadas, bem como no estado de Minas Gerais como um todo, as mulheres, além de tenderem a preencher mais vagas de contratos de intermitência em relação aos homens, elas possuem mais dificuldade de acesso ao mercado de trabalho. Ou seja, se faz nítida a desigualdade de gêneros no âmbito laboral, além de ocupar menos vagas no mercado de trabalho, quando elas o fazem, são firmadas com empregos precários, como o contrato de intermitência.

Diante de toda essa mazela discriminatória de gênero, ao contrário do que propôs a Reforma Trabalhista de 2017, uma possível solução vem a partir da implementação de mais políticas de discriminação positiva. Contudo, se faz importante ressaltar que a discriminação de gênero não é fruto tão somente de questões político-econômicas, mas também refletem a estrutura cultural da

sociedade brasileira. Ou seja, para contrapor o sexismo cultural, medidas a fim de reparar o desrespeito e o inadequado reconhecimento concedido às mulheres devem entrar em prática conjuntamente com reformas políticas-econômicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade**. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>>. Acesso em: set. 2021.

ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho: Introdução ao direito do trabalho, relação e Contrato de emprego**, V. 1 – 1 ed. Belo Horizonte: RTM., 2021.

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 8, n. 11, p. 7-35, jun. 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: set. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Casa Civil, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: set. 2021.

BRASIL. **Lei Nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Brasília: Casa Civil, 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: set. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: out. 2021.

CAGED: **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados** Disponível em: <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/> Acesso em set. 2021

Cartilha: **Modernização trabalhista, conheça as principais mudanças**. https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Cartilha_LeiTrabalhistas_150x210_24pgs_I.pdf Acesso em out. 2021

GITAHY, Leda Maria Caira; SILVA, Nanci Stancki; **Gênero e divisão sexual do trabalho no Brasil**. V.2, n. 8, 2006. Disponível em <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt/article/view/6155>>. Acesso em dez. 2021

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: **Projeção da população**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/pesquisa/53/0?ano=2019> Acesso em: out. 2021.

CUNHA, Bárbara Madruga. **Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero**. XVI Jornada de iniciação científica de direito da UFPR. Curitiba, 2014. Disponível em: <http://www.direito.ufpr.br>. Acesso em: nov. 2021.

DELGADO, Mauricio 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. 673 e 674

DOS SANTOS PEREIRA, S.; DUTRA, R. **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: o “empregado desempregado” entre a razão neoliberal e a pandemia**. REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS - POLÍTICA & TRABALHO, [S. l.], v. 1, n. 54, p. 81–98, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.1517-5901.2021v1n54.54262. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/54262>. Acesso em: nov. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Editora Saraiva, 2019. P.50.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. — 7. ed. — São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Luísa Lima Bastos; LIMA, Anne Floriane da Escóssia; LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. **Os reflexos da sociedade patriarcal na divisão de gênero do trabalho e sua influência no judiciário**. Direito Público, [S.l.], v. 18, n. 98, jul. 2021. ISSN 2236-1766. Disponível em: <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/5281>>. Acesso em: set. 2021.

Nota informativa Nações Unidas Disponível em: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Transgender-PT.pdf>. Acesso em nov. 2021

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

SORJ, Bila; **Trabalho, gênero e família: Quais políticas sociais?** Políticas públicas e igualdade de gênero / Tatau Godinho (org.). Maria Lúcia da Silveira (org.). – São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004

TEIXEIRA, Marilane O. **A reforma trabalhista e as mulheres**. In: **TEIXEIRA, Marilane O. (Org). Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, p. 237-261, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em nov. 2021

TEXEIRA, Marilane Oliveira... [et al.]. **Contribuição crítica à reforma trabalhista** – Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.328 p. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/reformatrabalista.pdf>. Acesso em nov. 2021

PDET: **Programa de disseminação das estatísticas do trabalho**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/novo-caged> Acesso em nov. 2021

ANEXOS

ANEXO A – Admitidos por gênero em Minas Gerais

CAGED Estatístico Id						
Seleções vigentes	Competência Declarada igual a Dez/2019, Nov/2019, Out/2019, Set/2019, Ago/2019, Jul/2019, Jun/2019, Mai/2019, Abr/2019, Mar/2019, Fev/2019, Jan/2019, Dez/2018, Nov/2018, Out/2018, Set/2018, Ago/2018, Jul/2018, Jun/2018, Mai/2018, Abr/2018, Mar/2018, Fev/2018, Jan/2018, Dez/2017, Nov/2017					
	UF igual a 31 - Minas Gerais					
	Sexo igual a Feminino, Masculino, Não Informado					
	Admitidos/Desligados igual a Admitidos					
Sexo Admitidos/Desligados						
UF	Masculino		Feminino		Total	
	Admitidos	Total	Admitidos	Total	Admitidos	Total
31 - Minas Gerais	2,346,662	2,346,662	1,409,806	1,409,806	3,756,468	3,756,468
Total	2,346,662	2,346,662	1,409,806	1,409,806	3,756,468	3,756,468

Consulta realizada em 01/12/2021 às 12:46h

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)

ANEXO B – Admitidos sob regime de contrato de intermitência por gênero em Belo Horizonte, Contagem e Betim.

CAGED Estatístico Id										
Seleções vigentes	Competência Declarada igual a Dez/2019, Nov/2019, Out/2019, Set/2019, Ago/2019, Jul/2019, Jun/2019, Mai/2019, Abr/2019, Mar/2019, Fev/2019, Jan/2019, Dez/2018, Nov/2018, Out/2018, Set/2018, Ago/2018, Jul/2018, Jun/2018, Mai/2018, Abr/2018, Mar/2018, Fev/2018, Jan/2018, Dez/2017, Nov/2017									
	Município igual a Mg-Belo Horizonte, Mg-Contagem, Mg-Betim									
	Sexo igual a Feminino, Masculino									
	Admitidos/Desligados igual a Admitidos									
Município-Minas Gerais Sexo										
Admitidos/Desligados	Mg-Belo Horizonte			Mg-Betim			Mg-Contagem			Total
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino
Admitidos	523,592	361,440	885,032	47,899	24,978	72,877	105,430	61,717	167,147	676,921
Total	523,592	361,440	885,032	47,899	24,978	72,877	105,430	61,717	167,147	676,921

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)

ANEXO C – Admitidos sob o regime de contrato de intermitência por gênero em Minas Gerais

CAGED Estatístico Id						
Seleções vigentes	Competência Declarada igual a Dez/2019, Nov/2019, Out/2019, Set/2019, Ago/2019, Jul/2019, Jun/2019, Mai/2019, Abr/2019, Mar/2019, Fev/2019, Jan/2019, Dez/2018, Nov/2018, Out/2018, Set/2018, Ago/2018, Jul/2018, Jun/2018, Mai/2018, Abr/2018, Mar/2018, Fev/2018, Jan/2018, Dez/2017, Nov/2017					
	Sexo igual a Feminino, Masculino					
	Ind Trab Intermitente igual a Sim					
	UF igual a 31 - Minas Gerais					
Sexo Ind Trab Intermitente						
UF	Masculino		Feminino		Total	
	Sim	Total	Sim	Total	Sim	Total
31 - Minas Gerais	24,108	24,108	9,678	9,678	33,786	33,786
Total	24,108	24,108	9,678	9,678	33,786	33,786
Consulta realizada em 02/12/2021 às 22:13h						

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)