

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UMA ANÁLISE DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS À LUZ DA PÓS-MODERNIDADE

INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACT: AN ANALYSIS OF LABOR RELATIONS IN THE LIGHT OF POST-MODERNITY

Victor Silva Dias¹

Resumo: A Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, trouxe ao ordenamento jurídico pátrio uma série de “inovações” e mudanças na dinâmica trabalhista brasileira. Desta forma, o presente trabalho, busca analisar tal temática, através da ótica da sociologia pós-moderna. Sendo assim, é feita a conceituação do que é a pós-modernidade e suas principais características, relacionando esse imaginário social com as relações trabalhistas atuais, principalmente com o Contrato de Trabalho Intermitente.

Palavras-Chave: Modernidade Líquida. Direito do Trabalho. Sociologia Jurídica. Flexibilização. Desregulamentação.

Abstract: The Labor Reform, Law 13.467 / 2017, brought to the national legal system a series of “innovations” and changes in the Brazilian labor dynamics. That way, the present work seeks to analyze this theme, through the perspective of postmodern sociology. Therefore, the concept of what post modernity is and its main characteristics are made, relating this social imaginary with the current labor relations, especially with the Intermittent Employment Contract.

Keywords: Liquid Modernity. Labor Law. Legal Sociology. Flexibilization. Deregulation.

1. Introdução

A pós-modernidade rompeu com significativos valores sociais e individuais, assim, ameaçando os dogmas norteadores da sociedade humana. Emerge-se, portanto, em decorrência disso, uma nova sociedade, fruto de um capitalismo tardio e extremamente consolidado, pautado pelo consumismo excessivo.

Diante de todas essas mudanças sociais, faz-se necessário apontar e refletir sobre como a pós-modernidade interfere nas relações trabalhistas atuais, bem como no Direito do Trabalho brasileiro.

Assim sendo, o objetivo principal deste artigo é analisar, à luz da sociologia pós-moderna, como o trabalho, o trabalhador e o empregador estão se comportando diante de todas essas profundas alterações sociais. E de uma forma mais específica, trazer à tona, a discussão sobre o

¹ Pós-graduando em Direito Civil pela Universidade Estadual de Maringá (UEM); Pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Damásio Educacional; Advogado; Três Lagoas, MS, Brasil. E-mail: victorsilvadias.adv@gmail.com.

Contrato de Trabalho Intermitente, uma nova modalidade contratual implementada pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017.

Para tanto, o método de pesquisa utilizado será o qualitativo com enfoque na revisão bibliográfica de textos históricos, sociológicos, jurídicos e revisões doutrinárias.

A partir disso, o presente trabalho é organizado de uma forma progressiva. De início, será tratado sobre a pós-modernidade, o que ela é e quais são os seus conceitos e características principais. Com base nisso, discorrer-se-á a respeito das relações trabalhistas imersas nessa sociedade pós-moderna, bem como sobre a flexibilização dos direitos sociais e trabalhistas.

Por fim, será apresentado o Contrato de Trabalho Intermitente e como ele se relaciona com todas as análises e conceitos apresentados sobre a modernidade líquida. Não somente criticando a sua natureza, mas sim, analisando-o, o contrato, como um fenômeno social proveniente dos novos valores impostos pela pós-modernidade.

2. Pós-modernidade e seus conceitos

A Pós-modernidade, como o nome sugere, é um “modelo emergente” de sociedade “que se opõe ao funcionalismo dominante da modernidade e que procura ter valor em si mesmo” (DUQUE; CALHEIROS, 2019. p. 47). Ou seja, a pós-modernidade é um conceito de sociedade que rompe com todo o pensamento moderno, compondo a estrutura sociocultural da sociedade do fim dos anos 80 até os dias atuais. Esse “modelo emergente” de pensamento surge com o efetivo triunfo do modo de produção capitalista e sua incidência na dinâmica social e no imaginário da população. Conforme preconiza Adelman,

O momento “pós-moderno” – significado como fase histórica do capitalismo tardio e seu “reflexo” no pensamento - também é representado como deterioração: deterioro de possibilidades críticas e contestatórias, triunfo final de uma sociedade capitalista, sem mais capacidade de manter uma oposição política e cultural autêntica. (ADELMAN, 2019. p. 187)

Sendo assim, a pós-modernidade representa uma sociedade acomodada, sem a real condição de formulação de pensamento crítico e contraditório ao sistema vigente. Na análise de Habermas por Duque e Calheiros,

Para Habermas, a ideia de ser moderno mudou a partir da confiança inspirada na ciência, no progresso infinito do conhecimento e numa profunda melhoria social e moral. (HABERMAS, 1988, *apud* DUQUE; CALHEIROS, 2019. p. 47)

Essa crença geral de que a ciência resolverá todos os problemas existentes na sociedade, aliado ao fato de que o conhecimento humano não possui mais barreiras, transformou o nosso imaginário social em um ambiente totalmente desprovido de criticidade e de cultura genuinamente autêntica.

O pensamento pós-moderno, na visão de Horkeimer, é um estilo de vida que se utiliza da “instrumentalização da razão e da vida” (HORKEIMER, 2000), bem como da afirmação do “vivido em cada momento sem função de preparar outra coisa” (LYOUTARD, 1987). (*apud* DUQUE; CALHEIROS, 2019. p. 47)

A partir da ideia central desses pensadores, tem-se que a função da razão e da vida passaram a ter um caráter de instrumentalização, ou seja, passa-se a crer que a razão serve somente para proporcionar uma maior qualidade de vida, que a ciência, por meio de avanços tecnológicos, irá inventar mais e mais “*gadgets*” para facilitar a nossa existência, contudo, sem uma real função para nos preparar para os problemas futuros e muito menos para resolver os problemas já existentes.

Este Esteticismo é uma crítica frontal às ideologias modernas do desenvolvimento (MORIN, 2001), do crescimento e da sedução reducionista da novidade (MARDONES, 1988). (*apud* DUQUE; CALHEIROS, 2019. p. 47-48)

Portanto, para Ronald Inglehart a pós-modernidade diz respeito a um período de profundas mudanças globais, considerando-as de uma forma bem otimista e positiva, visto que, muitas delas estão ligadas a um aumento da qualidade de vida, aumento do bem-estar. (CASTELA, 2003. p. 100-101)

Diferentemente, Fernando Gil Villa, possui uma concepção mais negativa a respeito da pós-modernidade, para ele este período está relacionado com o *niilismo*.

“Este *niilismo* está fora das posturas pessimistas sendo um estado que se deve aceitar e com o qual se deve viver, não sendo, para o autor, o mesmo que caos” (CASTELA, 2003. p. 100-101).

A pós-modernidade é um “fenômeno complexo” (GILL VILLA, 1999, p. 20), e Castela a distingue em duas classificações diferentes:

O primeiro que considera patológico e no qual o *niilismo* é reactivo ou seja, há uma reacção ao período em que se vive em função de valores superiores, desvalorizando-os. O segundo é um estado normal em que o *niilismo* é ativo deixando o ressentimento do anterior e aceitando “as limitações da natureza humana” (Ibid.: 22). Aceita-se a vida como ela é, sem grandes ilusões. É, pois, este período que estamos a viver na pós-modernidade. (CASTELA, 2003. p. 101)

Boaventura de Sousa Santos, a respeito da pós-modernidade sintetiza como “o tal futuro prometido pela modernidade não tem futuro” (SOUSA SANTOS, 1994, p. 277), diz ainda, que certas pessoas realizam “a morte do futuro para finalmente celebrar o presente” (SOUSA SANTOS, 1994, p. 278). Desta forma, a modernidade líquida se apresenta como uma utopia, e somente através dessa utopia é que se pode reinventar um futuro, procurando novas possibilidades. (CASTELA, 2003. p. 101)

E tanto Inglehart como Sousa Santos referem que as mudanças económicas, políticas e culturais se produzem ao mesmo tempo, ou seja, que os fenómenos mais importantes são ao mesmo tempo políticos, económicos e culturais. (CASTELA, 2003. p. 101)

A partir deste trecho, pode-se realçar ainda mais o fato de que o período pós-moderno é caracterizado por grandes mudanças na sociedade, sejam elas nos campos “político, econômico e cultural”. (CASTELA, 2003. p. 101)

Ademais, depreende-se certas particularidades e características a respeito dessa época.

A principal característica é o individualismo. Esse conceito, no sentido de que o grande protagonista da sociedade atual é o indivíduo, o foco não é mais o bem comum de toda sociedade, ou até mesmo a prosperidade e a força do Estado. E é nesta dinâmica social que o homem e a mulher, se definem “mais pelos seus interesses próprios do que pelos papéis sociais” (CASTELA, 2003. p. 101), referindo-se à crise do “*homo sociologicus*”. Aliado a isso, tal processo de individualização está intimamente ligado com a compulsão ao consumo imposta pelo “capitalismo tardio”.

A modernidade líquida, conforme descrito por Bauman, anuncia um período de desregulamentação, de fragilidade dos laços humanos e de privatização das tarefas e deveres modernizantes.

As relações humanas, sob a égide da modernidade líquida, tendem a uma superficialidade inerente que leva os indivíduos a estabelecer e romper relacionamentos rapidamente, uma vez que se verifica uma espécie de descartabilidade em tal contexto. (BERSANI, 2012, p. 81-82)

Portanto, o individualismo é a característica mais marcante da pós-modernidade. É a partir dele que as relações sociais estão se tornando cada vez mais líquidas e intangíveis. O individualismo segrega as pessoas em sua própria rotina, em seu próprio mundo, enfraquecendo ainda mais a sociedade.

3. As relações de trabalho e a flexibilização dos direitos sociais na sociedade pós-moderna

As mudanças socioculturais provocadas pela pós-modernidade afetaram significativamente a dinâmica trabalhista na atualidade. O trabalho, na modernidade, no capitalismo sólido, estava inserido em um contexto de elevado valor social e moral. O trabalho era visto como uma forma de se chegar ao bem-comum em prol de toda sociedade. Acreditava-se que por meio do trabalho, aliado às novas tecnologias e conhecimentos, os problemas mais graves haveriam de ser resolvidos.

Existia uma íntima ligação entre o capital e o trabalho. Sendo assim, para Bauman, capital e trabalho estavam conectados por uma forte mutualidade e dependência. Os trabalhadores necessitavam do trabalho para sobreviver, ao passo que os empregadores precisavam empregá-los, a fim de produzir capital. (BAUMAN, 2001, p. 168)

Sendo assim, essa ideia de mutualismo entre trabalho e capital era fruto da sensação de solidez e proteção na qual a fábrica transmitia.

Tal qual as paredes feitas de pedra e aço das fábricas, as relações sociais e de trabalho eram sólidas, eis o motivo pelo qual Bauman cunha a expressão “modernidade sólida” e “capitalismo pesado”. Essas relações instituíam uma mentalidade social de longo prazo. Ainda de acordo com Bauman,

Os destinos das pessoas que compram trabalho e das pessoas que o vendem estão inseparavelmente entrelaçados por muito tempo ainda. (BAUMAN, 2001, p. 169)

Ocorre que a mentalidade pós-moderna acaba com a sensação de solidez das relações trabalhistas. A modernidade líquida eleva o ser humano ao grau máximo de individualismo e egocentrismo. Não há mais aquele sentimento de trabalhar em prol de um determinado fim realmente relevante, desta forma, o trabalho:

Adquiriu - ao lado de outras atividades da vida - uma significação principalmente estética. Espera-se que seja satisfatório por si mesmo e em si mesmo, e não mais medido pelos efeitos genuínos ou possíveis que traz a nossos semelhantes na humanidade ou ao poder da nação e do país, e menos ainda a bem-aventurança das futuras gerações. (...) A pessoa é medida e avaliada por sua capacidade de entreter e alegrar, satisfazendo não tanto a vocação ética do produtor e criador quanto as necessidades e desejos estéticos do consumidor, que procura sensações e coleciona experiências. (BAUMAN, 2001, p. 160-161)

As novas tecnologias e a nova dinâmica do capital e da sociedade de consumo, fazem com que o trabalho deixe de ser exercido nas antigas fábricas, as paredes de pedra e aço, símbolo da solidez das relações entre os empregados e o empregador, dão lugar a um local de trabalho volátil, mutável, em constante transformação. O capital não depende mais exclusivamente do trabalho, o capital gera capital.

Na modernidade líquida não há mais fronteiras físicas, a globalização e os meios de comunicação encurtaram as distâncias entre as pessoas. As trocas de informações se tornam extremamente céleres e diretas, sem a necessidade de intermediários, como ocorria na modernidade sólida. O capital e o mercado seguem essa mesma lógica, o sistema financeiro do sec. XXI é pautado na tecnologia e digitalização, meios pelos quais permitem que as transferências mercantis sejam muito mais simples e eficientes. Portanto, não há mais aquela forte relação entre capital e trabalho.

Continuando com a ideia de Bauman,

Numa medida nunca alcançada na realidade pelos "senhores ausentes" de outrora, o capital rompeu sua dependência em relação ao trabalho com uma nova liberdade de movimentos, impensável no passado. A reprodução e o crescimento do capital, dos lucros e dos dividendos e a satisfação dos acionistas se tornaram independentes da duração de qualquer comprometimento local com o trabalho (BAUMAN, 2001, p. 172).

Com isso, pode-se dizer que o trabalho, atualmente, se relaciona muito mais com a sociedade de consumo. Trabalha-se com o intuito de consumir, o trabalhador é seduzido pelo

consumo, a maioria do ganho patrimonial é revertido em favor do consumo e para uma melhor qualidade de vida, contudo, uma qualidade de vida extremamente individualizada.

É a partir desses valores impostos pela modernidade líquida, no qual a solidez das relações trabalhistas e a mentalidade moderna de longo prazo dão lugar às relações trabalhistas totalmente incertas e de curto prazo. A saturação do mercado de trabalho e conseqüentemente a extrema concorrência, fazem com que inúmeros trabalhadores se submetam a jornadas de trabalho excessivas e/ou degradantes, sem nenhuma perspectiva de garantia de seus direitos.

(...) "Flexibilidade" é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do "emprego como o conhecemos", anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas "até nova ordem". A vida de trabalho está saturada de incertezas. (BAUMAN, 2001, p. 170)

Portanto, a flexibilização dos direitos trabalhistas está relacionada com o conceito de desregulamentação. A desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho só é possível em um sistema de regulamentação inflexível. Isto posto, a desregulamentação dos direitos trabalhistas, nada mais é, do que o processo pelo qual eles são revogados, excluindo a sua regulamentação. Portanto, a desregulamentação é uma forma de flexibilização a partir de alterações legislativas (NETO, 1997, p. 36). Ainda segundo Neto,

A flexibilização do direito do trabalho é o conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva. Ao menos em tese, não necessariamente todo tipo de flexibilização demanda uma desregulamentação. Porém, o receituário neoliberal insiste em vincular a flexibilização à desregulamentação. Não obstante o aspecto funcional da flexibilização indicado, muitos outros significados atribuem-se ao assunto. (NETO, 1997, p. 36)

Partindo-se dos pressupostos da pós-modernidade e, também, do neoliberalismo, essas duas visões de mundo entendem a flexibilização como predominantemente desregulamentação. Atacando diretamente as normas e os direitos trabalhistas positivados, como forma de "fazerem valer" as vontades dos empregadores e do sistema econômico.

Sendo assim, à luz da pós-modernidade e com base na transformação dos meios de produção, ligados ao mercado globalizado e às reduções das fronteiras internacionais para o comércio, tem-se que a flexibilização normativa é uma consequência desse imaginário pós-moderno (NOGUEIRA, 2003, p. 210).

A justificativa para essa flexibilização é a de que o Direito do Trabalho é muito rígido, não acompanhando as rápidas mudanças da dinâmica social e principalmente da dinâmica mercantil e econômica (NOGUEIRA, 2003, p. 210). Sendo assim, a modernidade líquida clama pela precarização das condições de trabalho e pela flexibilização dos direitos e garantias trabalhistas.

Esse ideal pós-moderno é amplamente usado na sociedade brasileira atual, dizendo que, uma das únicas formas de superação da crise econômica é através da supressão de direitos sociais. Alegando que o Estado brasileiro é protecionista ao extremo, impedindo o desenvolvimento econômico. Nogueira afirma que

O discurso propõe a flexibilização, afirmando que o excesso de normas atrapalha o desenvolvimento da economia e, por isso, gera recessão. Há inclusive o discurso da retomada dos postos de trabalho. Contudo, é público e notório que a simples alteração das normas não recupera aquilo que não existe, ou seja, a possibilidade de emprego para todos aqueles que dele dependem para sua sobrevivência. Assim, o que se consegue é apenas o agravamento da situação social atual. (NOGUEIRA, 2003, p. 211)

Portanto, a flexibilização das normas trabalhistas, ou até mesmo dos direitos sociais como um todo, vem como uma resposta a esse sentimento pós-moderno e neoliberal, pautado em uma sociedade individualista e consumista, na qual os personagens mais importantes são o capital e o consumo.

Tanto a flexibilização das relações trabalhistas como a mentalidade de “curto prazo”, são sintetizadas na história recente do Direito do Trabalho, no Brasil, por meio da Reforma Trabalhista, a Lei n. 13.467/2017 e consequente o Contrato de Trabalho Intermitente, uma “nova” modalidade contratual apresentada pela referida Lei.

4. O Contrato de Trabalho Intermitente: uma modalidade contratual genuinamente pós-moderna

O trabalho intermitente é, portanto, a relação trabalhista na qual o empregado atende a uma demanda, casual, de serviços. O empregador chama o empregado para trabalhar, de acordo com a sua necessidade e a da empresa. Com isso, a principal característica dessa modalidade de trabalho é a ocorrência de lapsos temporais entre uma prestação de serviço e outra, contudo, sem a necessidade de se editar novo contrato de trabalho, sem a extinção da subordinação para com o empregador.

Apesar de ser uma modalidade nova aqui no Brasil, a Reforma Trabalhista importou esse instituto com base em ordenamentos estrangeiros. Em especial da Espanha e Portugal, assim sendo, o contrato intermitente, no Direito Espanhol, se encontra no artigo 16 do Estatuto dos Trabalhadores, o qual estabelece que o referido contrato se trata de um acordo por tempo indeterminado, sendo necessário que o trabalho realizado tenha a característica de ser fixo e descontínuo, não se repetindo em datas certas, e que esteja dentro do volume normal de atividades da empresa (ALVES, p. 2-3).

(...) o trabalho “fixo descontínuo” é aquele que é reiterado de forma cíclica e intermitente, não devendo ser confundido com o trabalho eventual, ou por obra, ou por tempo determinado. (ALVES, p. 2-3)

Alves, ao abordar o contrato intermitente em Portugal, expõe que os dispositivos normativos referentes são os artigos 157º a 160º, do Código de Trabalho Português. (ALVES, p. 3)

Sempre que a atividade na empresa tenha desconformidades temporais ou variação de intensidade, pode acordar-se que a prestação de trabalho seja intercalada por períodos de inatividade. No fundo, em vez do paradigma do trabalho de cinco dias por semana e oito horas por dia com intervalo de descanso, pode ajustar-se que os períodos de atividade são interrompidos por períodos de inatividade. Os períodos de inatividade podem ser prolongados, de dias, semana, etc., muito comum em atividades sazonais, ou curtos de horas, caso em que a prestação de trabalho é interpolada em cada dia. (MARTINEZ, 2013. p. 520)

Além disso, o ordenamento jurídico português faz a distinção entre o trabalho intermitente alternado e o de chamada, duas modalidades peculiares de contrato intermitente.

Portanto, tanto para o Direito espanhol, quanto para o Direito português, a principal característica da relação de trabalho intermitente é a ocorrência de aberturas na prestação de serviços, uma fenda, um lapso temporal. Essa fenda pode ser fruto da própria atividade da empresa, como por exemplo uma atividade agrícola que trabalha com a sazonalidade das safras, ou até mesmo algum comércio que possui algum período de temporada. E neste caso, a sub modalidade indicada seria a do Contrato alternado. Ao passo que o contrato por chamada, não dependeria da função ou atividade da empresa, mas sim, sobre a sua produção, a sua demanda de empregados e serviços. (MARTINS, [s/d])

Desta forma, a Lei nº 13.467 de 2017, ao inovar o ordenamento pátrio com essa nova modalidade, utilizou-se dessas mesmas lógicas encontradas nesses ordenamentos estrangeiros. Destarte, a referida Reforma modificou o Art. 443, da Consolidação das Leis do Trabalho, em específico o §3º, afim de que abarcasse essa definição, com isso, o aludido dispositivo legal estatui:

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. (BRASIL, 1943)

Dito isso, conclui-se que o legislador, simplesmente, se valeu das definições já citadas aqui, e de uma forma, um tanto quanto mais simples. Não fazendo nenhuma distinção entre sub modalidades, tal qual o ordenamento português, ou até mesmo impondo algumas maiores restrições, como o espanhol. Deixando a norma muito aberta e sem especificidade.

Diante disso, o contrato intermitente surge como uma das máximas expressões do sentimento pós-moderno dentro da dinâmica social e trabalhista brasileira. Essa nova modalidade

contratual vem com a proposta de se enquadrar como uma forma de dominação do empregado, servindo, principalmente, a favor do capital e do empregador.

Sendo assim, a pretensão dos donos do capital e dos seus “prepostos”, encontrados nos poderes da República, é a de minimizar os custos do trabalho em função da classe trabalhadora e da Constituição Federal. (ALVES, p. 10)

O conteúdo da Lei 13.467/17 desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, contraria alguns de seus princípios básicos, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, **autoriza a livre autonomia da vontade individual**; permite que o **negociado individualmente** e coletivamente prevaleça sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), **valoriza a imprevisibilidade do trabalho intermitente**, exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho. (CASSAR, p.251-252, nosso grifo)

Depreende-se e destaca-se alguns trechos supracitados: “autoriza a livre autonomia da vontade **individual**”; “**negociado individualmente**”; “valoriza a **imprevisibilidade** do trabalho intermitente”. Todos esses termos destacados, demonstram claramente os mesmos símbolos e significados pelos quais a modernidade líquida se assenta.

Tal qual foi demonstrado anteriormente, a sociedade pós-moderna é pautada por relações individuais, imprevisíveis, de curto prazo. Relações líquidas, voláteis, que não demonstram nenhuma segurança. Essa mesma lógica permeia as relações de trabalho, fazendo com que um dos principais focos da modernidade líquida seja a precarização das relações de emprego e dos direitos trabalhistas, a fim de patrocinar o lucro dos empregadores e dos donos do capital.

Em relação à essa ideia, Bauman preconiza que

Quando a utilização do trabalho se toma de curto prazo e precária, tendo sido ele despedido de perspectivas firmes (e muito menos garantidas) e portanto tornado episódico, quando virtualmente todas as regras relativas ao jogo das promoções e demissões foram esgotadas ou tendem a ser alteradas antes que o jogo termine há pouca chance de que a lealdade e o compromisso mútuos brotem e se enraizem. Ao contrário dos tempos de dependência mútua de longo prazo, não há quase estímulo para um interesse agudo, sério e crítico por conhecer os empreendimentos comuns e os arranjos a eles relacionados, que de qualquer forma seriam transitórios. O emprego parece um acampamento que se visita por alguns dias e que se pode abandonar a qualquer momento se as vantagens oferecidas não se verificarem ou forem consideradas insatisfatórias – e não com um domicílio compartilhado onde nos inclinamos a ter trabalho e construir pacientemente regras aceitáveis de convivência. Mark Granovetter sugeriu que o nosso é um tempo de “laços fracos”, enquanto Sennett propõe que “formas fugazes de associação são mais úteis para as pessoas que conexões de longo prazo”. (BAUMAN, 2001, p. 171)

Portanto, o contrato intermitente se encaixa perfeitamente na dinâmica pós-moderna, visto que, uma das principais consequências desse tipo de relação trabalhista é a do enfraquecimento dos laços sociais e pessoais.

Alicerçado no fato de que o contrato intermitente pressupõe lapsos temporais entre uma prestação de serviço a outra, é de se pensar que por esse motivo a relação empregado-empregador se torna infinitamente mais fraca do que uma contratação trabalhista comum. Não há mais a

convivência entre ambas as partes, há simplesmente uma “prestação de serviço”, fazendo com que muitos doutrinadores apelidem esta relação trabalhista como sendo um “bico legal”.

Além do enfraquecimento das relações entre empregado-empregador, tem-se ainda, o enfraquecimento do vínculo entre empregado-empregado. Situação ainda mais alarmante e degradante.

Os direitos trabalhistas foram conquistados durante muito tempo e por meio de muita luta dos trabalhadores. Desta forma, os direitos laborais, garantidores de condições mínimas e direitos básicos para uma relação de trabalho sadia, só foi possível mediante a organização e luta dos trabalhadores e de suas associações, o papel do Estado foi o de simplesmente reconhecer a existência desses direitos. (NOGUEIRA, 2003, p. 210)

Em vista disso, as relações intermitentes, imbuídas por fortes valores pós-modernos, tais quais a liquidez das relações sociais e a individualização do indivíduo, fazem com que as oportunidades de socialização, relacionamento e organização entre os próprios trabalhadores sejam suprimidas. O lapso temporal, característico dessa modalidade contratual, produz no trabalhador um sentimento de não pertencimento, dentro do seu próprio local de trabalho.

A lógica pós-moderna da individualização e das relações a “curto prazo”, limita a luta pelos direitos trabalhistas. Pois, como o trabalhador irá lutar por melhores condições de trabalho, melhores condições de vida, sendo que ele sozinho é apenas um, é apenas uma parte extremamente fraca, em meio ao caos das relações entre empregado-empregador e nas relações de mercado.

A modernidade líquida, através do trabalho intermitente, é tão cruel com o trabalhador que além de desregulamentar as normas de Direito do Trabalho, subtrai de uma forma tão sutil, e avassaladora, as condições para que os trabalhadores se organizem e pleiteiem melhores condições de vida e trabalho.

Os medos, ansiedades e angústias contemporâneos são feitos para serem sofridos em solidão. Não se somam, não se acumulam numa "causa comum", não têm endereço específico, e muito menos óbvio. Isso priva as posições de solidariedade de seu status antigo de táticas racionais e sugere uma estratégia de vida muito diferente da que levou ao estabelecimento das organizações militantes em defesa da classe trabalhadora. (BAUMAN, 2001, p. 171)

Neste mesmo entendimento, Bauman destaca:

Bourdieu conclui que fatos recentes **"quebraram os fundamentos das solidariedades passadas"** e que o resultante **"desencantamento vai de mãos dadas com o desaparecimento do espírito de militância e participação política"**. (BAUMAN, 2001, p. 171, nosso grifo)

Aliado à essa precarização das relações trabalhistas em um âmbito social, imaterial, e de certa forma subjetivo. Há, ainda, problemas objetivos e materiais. Depreende-se com a leitura do art. 443, § 3º, da CLT, que não há nenhuma restrição ao tempo de inatividade pelo qual o

trabalhador poderá estar submetido. Desta forma, através de uma visão mais clara e objetiva, inatividade significa não receber salário. Ao passo que as modalidades contratuais de trabalho tradicionais remuneram até mesmo os eventuais períodos de inatividade. Aqui tem-se que esse período não padece de remuneração, visto que a remuneração será somente mediante após o cumprimento da prestação de serviço, serviço este, que depende única e exclusivamente da convocação do empregador.

De acordo com Delgado, sobre os preceitos jurídicos,

Lidos, apressadamente e em sua literalidade, os novos preceitos jurídicos parecem querer criar um contrato de trabalho sem salário. Ou melhor: o salário poderá existir, ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado para o trabalho, uma vez que ele terá o seu pagamento devido na estrita medida desse trabalho ocasional. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 154-155)

Essa situação salarial se torna o ponto mais crítico na vida do trabalhador. No contrato de trabalho intermitente, há uma relação de emprego formalmente registrada em Carteira de Trabalho, contudo, não há garantia nenhuma de que ao final do mês, o trabalhador irá receber algum valor salarial. Ficando, este, preso ao chamado do empregador, havendo a possibilidade de não trabalhar por horas, dias, semanas ou até meses, e é claro, não recebendo salário algum durante esse tempo de espera.

Alves explica que

Trata-se claramente de se dividir os riscos do empreendimento com o empregado, sem que ele participe, obviamente, dos lucros. (ALVES, p. 10)

Evidente que essa questão causa uma enorme incerteza para o trabalhador, não há como programar seus gastos, a sua vida, ele fica jogado à própria sorte, ao acaso. Ou melhor dizendo, o trabalhador fica totalmente à mercê de seu empregador. Isso gera uma sensação de enorme incerteza, incerteza esta, que é também uma das características da modernidade líquida.

O trabalhador inserido nessas relações líquidas de trabalho fica extremamente desamparado. Os seus direitos são incertos, a oportunidade de emprego é mais incerta ainda, e até mesmo quando este é contratado, não quer dizer nada, pois mesmo assim, isso não é garantia de que desempenhará o seu trabalho e ao final do mês receberá a sua remuneração.

a vida de trabalho sempre foi cheia de incertezas, desde tempos imemoriais. A incerteza de hoje, porém, e de um tipo inteiramente novo. (...) A incerteza do presente é uma poderosa força *individualizadora*. Ela divide em vez de unir e como não há maneira de dizer quem acordará no próximo dia em qual divisão, a idéia de "interesse comum" fica cada vez mais nebulosa e perde todo valor prático. (BAUMAN, 2001, p. 170)

Rodeado de incertezas, solitário e preso na sua própria individualização, cercado pelos donos do capital que querem a qualquer custo sugar a sua força em prol de um capitalismo leve e de uma sociedade consumista. Como o trabalhador irá transpor os problemas das relações líquidas?

Como ele irá se proteger das adversidades do Contrato de trabalho intermitente? O Estado, o qual deveria protegê-lo já não o faz com tanta disposição e eficácia, reforçando, ainda mais, o sentimento pós-moderno da descrença nas instituições políticas.

5. Conclusão

A modernidade líquida, decorrente do capitalismo tardio e do consumismo, alterou significativamente as relações trabalhistas e o próprio conceito de trabalho.

Os relacionamentos sociais tornaram-se completamente incertos, líquidos e substituíveis. Culminando com o surgimento do Contrato de Trabalho Intermitente e da Reforma Trabalhista.

Portanto, pensar os Direitos Sociais sob a ótica da pós-modernidade é de extrema necessidade. Não somente para evitar injustiças, mas sim, para compreender o Direito como um fato social, inserido em uma sociedade completamente diferente.

Uma sociedade de indivíduos perdidos, angustiados, individualistas e jogados à própria sorte.

Sendo assim, qual o real papel do Estado e do Direito? Como proporcionar segurança jurídica em uma sociedade líquida, marcada pelas incertezas e inseguranças inerentes à natureza humana?

Questões que necessitam ser respondidas, mas acima de tudo, precisam ser levantadas e discutidas. Aplica-se o Direito, contudo, para transpor as barreiras da pós-modernidade é necessário, acima de tudo, pensá-lo.

6. Referências Bibliográficas

ADELMAN, Miriam. **Visões da Pós-modernidade:** discursos e perspectivas teóricas - Disponível em: http://www.ufjf.br/labesc/files/2012/03/Sociologias_2009_Vis%C3%B5es-da-p%C3%B3s-modernidade-discursos-e-perspectivas-te%C3%B3ricas.pdf, Acesso em: 22 de out. 2019.

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho Intermitente e Os Desafios da Conceituação Jurídica.** Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Artigo-Amauri-Cesar-Alves-Trabalho-intermitente-e-os-desafios-da-conceituacao-juridica.pdf>, Acesso em: 26 nov. 2019.

BAUMAN, Zygmunt, **Modernidade líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 2001.

BERSANI, Humberto. **Direito do trabalho na modernidade líquida sob a perspectiva dos Direitos Humanos.** 2012. Dissertação (Mestrado em Diretos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. doi:10.11606/D.2.2012.tde-27082013-142545. Acesso em: 2019-11-24.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13. jul. 2017. **Diário Oficial**, Brasília, 2017 Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.442, de 01. mai. 1943. Consolidação das Leis do Trabalho, **Diário Oficial**, Brasília, 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm.

CASSAR, Vólia Bomfim, Uma Das Novidades Da Reforma Trabalhista: O Contrato Intermitente. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região / Escola Judicial do TRT da 21ª Região**, vol. 25, n. 18, Natal/RN, p.251-257.

CASTELA, Ana. A mudança cultural a que chamamos pós-modernidade: valores em crise vs novos valores. **Gestin**. ISSN 1645-2534. Ano 2, Nº 2, p. 99-107, dez 2003. de 2009. Disponível em: <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/772/1/artigo2.pdf>.

DELGADO, Maurício Godinho; Delgado, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ed LTr, 2017.

DUQUE, Eduardo Jorge e CALHEIROS, António Almeida. **Trabalho, igualdade e inclusividade na pós-modernidade** - Disponível em: <http://hdl.handle.net/1822/24205>, Acesso em: 22 de out. 2019.

GILL VILLA, F. *El mundo como desilusión*. Madrid. 1999.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2013.

MARTINS, André Almeida. **O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho de 2009**, [s/d].

NETO, José Francisco Siqueira. **Direito Do Trabalho e Flexibilização No Brasil. São Paulo em perspectiva**, São Paulo, jan. 1997, v. 11, p. 33-41.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O Novo Direito Do Trabalho Na pós-Modernidade E O Papel Da Justiça Do Trabalho. **Revista do TRT da 15ª região**, n. 22, jun 2003, p. 209-2019.

SOUSA SANTOS, B. **Pela mão de Alice: O Social e o Político na Pós-modernidade**. Porto, Ed. Afrontamento, 1994.