



OS ASPECTOS LEGAIS DA SUBORDINAÇÃO E SEUS REFLEXOS EM EMPRESAS, COMO A AMAZONFLEX, DIANTE DA GIG ECONOMY E FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITO

THE LEGAL ASPECTS OF SUBORDINATION AND ITS REFLECTIONS, IN COMPANIES, LIKE AMAZONFLEX, BEFORE GIG ECONOMY AND FORMS OF CONFLICT SOLUTIONS

Gleibe Pretti¹

Submetido em: 30/05/2021

a25380

Aprovado em: 20/06/2021

RESUMO

Como se portar diante de uma nova relação de trabalho, que surge através dos aplicativos de transporte, como exemplo? Situações essas muito comuns no dia a dia das pessoas, especialmente quando falamos em transporte de pessoas, como é o caso da “Uber”. Diante da possibilidade de novas formas de prestação de serviço, em virtude da tecnologia, o surgimento de novas relações de trabalho, precisam de uma regulamentação ou até mesmo a possibilidade de abertura para que existam negociações de contratação. Por isso que os entendimentos sobre os requisitos para a relação de emprego, assim como uma análise mais detalhada sobre a subordinação, se fazem necessários, tendo em vista que tenhamos a conclusão de que estamos diante de uma relação de trabalho e não de emprego. Assim como uma nova possibilidade de abertura de mercado e novos trabalhos e soluções de conflitos com a arbitragem.

PALAVRAS CHAVE: AmericaFlex. Emprego. Parassubordinação. Teletrabalho. Trabalho. Uber.

ABSTRACT

How to behave in the face of a new working relationship, which appears through the transport applications, as an example? These situations are very common in people's daily lives, especially when we talk about transporting people, as is the case of "Uber". Faced with the possibility of new forms of service provision, due to technology, the emergence of new labor relations, they need regulation or even the possibility of opening up for hiring negotiations.

That is why an understanding of the requirements for the employment relationship, as well as a more detailed analysis of subordination, is necessary, given that we have the conclusion that we are facing an employment relationship and not an employment relationship.

As well as a new possibility of opening the market and new works and solutions to conflicts with arbitration.

KEYWORDS: AmericaFlex. Employment. Parasubordination. Telework. Work. Uber.

INTRODUÇÃO

A importância de frisar que a regulamentação do emprego dar-se-á em face da legislação copilada na CLT, conforme Decreto Lei 5452 de 1º de maio de 1943, em que foi a junção de diversas legislações até então vigentes à época de sua promulgação. Instrumento que

¹ Doutorando pela Unimar. Mestre pela Universidade UNG. Pós-graduado em Direito Constitucional e Direito do trabalho pela Unifia. Bacharel em direito pela Universidade São Francisco. Sociólogo. Professor Universitário.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS ASPECTOS LEGAIS DA SUBORDINAÇÃO E SEUS REFLEXOS EM EMPRESAS,
COMO A AMAZONFLEX, DIANTE DA GIG ECONOMY E FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITO
Gleibe Pretti

ainda é muito importante no cotidiano, haja vista que seu intuito é conceder às partes envolvidas, sendo elas, empregado e empregador às regras mínimas que devem ser respeitadas.

Porém, com as mudanças na sociedade e, conseqüentemente, às mudanças nas relações de trabalho e emprego, temos que ter uma nova visão das situações apresentadas no cotidiano como a conhecida “uberização” ou “AmazonFlex”, em que são modalidades que surgem em face da demanda de mercado, ou seja, Gig Economy.

Porém, antes de adentrarmos aos aspectos legais dessas novidades, existe a necessidade de uma obrigatoriedade de analisarmos os requisitos para que configure o emprego e suas nuances.

Importante destacar os conceitos básicos da relação de subordinação, a classificação de trabalho e emprego, as características para a relação de emprego, nos moldes da CLT, assim como da jurisprudência, as definições de autônomo, a possibilidade de contratação de trabalhadores, através de aplicativos, os quais, esses últimos, não tem personalidade e a aplicação da arbitragem, para essas novas relações de trabalho.

Temos que realizar uma interpretação sistemática dos conflitos trabalhistas, apresentados nos dias atuais, tendo em vista a mudança da sociedade de forma muito rápida e, muitas vezes, a legislação não consegue acompanhar o ritmo frenético dessas alterações. Por esse motivo, acreditamos que uma das formas mais práticas de solução de conflitos, na seara trabalhista, especialmente para a relação de trabalho (como contratações por aplicativos) seria a arbitragem. Temas que abordaremos abaixo.

Acerca da metodologia, o método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento. Para que seja considerado conhecimento científico, é necessária a identificação dos passos para a sua verificação, ou seja, determinar o método que possibilitou chegar ao conhecimento. Nessa mesma linha, segundo o autor, já houve época em que muitos entendiam que o método poderia ser generalizado para todos os trabalhos científicos. Por derradeiro, os cientistas atuais, no entanto, consideram que existe uma diversidade de métodos, que são determinados pelo tipo de objeto a pesquisar e pelas proposições a descobrir (GIL, 1999).

No presente caso, foi realizada a pesquisa bibliográfica, em que compreende o levantamento de bibliografia já publicada em forma de livros, periódicos (revistas), teses, e anais de congresso. O principal objetivo nesse trabalho é proporcionar ao leitor ou ao pesquisador o acesso à literatura produzida sobre o assunto em tela, servindo de apoio para o desenvolvimento de trabalhos científicos e análise das pesquisas.

Também foi trabalhado método indutivo, onde, segundo Lakatos e Marconi, se parte de dados constatados para, a partir daí encontrar uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas, tendo em vista que o objetivo é atender o bem comum (LAKATOS, MARCONI, 2007, p. 86).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS ASPECTOS LEGAIS DA SUBORDINAÇÃO E SEUS REFLEXOS EM EMPRESAS,
COMO A AMAZONFLEX, DIANTE DA GIG ECONOMY E FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITO
Gleibe Pretti

A fim de complementar esse aspecto, a aplicação prática desse método se deu através de consulta bibliográfica, utilizando como instrumento de embasamento, algumas fontes de pesquisa tais como: livros jurídicos, revista, leis, artigos disponíveis na internet, entre outros, que tratam do objeto em estudo.

2- RELAÇÃO DE PARASSUBORDINAÇÃO E SEUS ASPECTOS DETERMINANTES NA RELAÇÃO DE TRABALHO OU EMPREGO

2.1- RELAÇÃO DE TRABALHO PARASSUBORDINADO

Sempre se vinculou ao trabalho uma atividade digna a qual qualquer relação contrária a essa vem de encontro com o que se espera do ser humano. Horários fixos, salário predeterminado, pouca possibilidade de crescimento, dentre outros fatores, que estão desmotivando às relações entre empregado e empregador.

Por que estamos diante de uma situação grande de desemprego no Brasil?

As respostas são várias, mas a principal é que as relações de prestação de serviço estão mudando.

Diante dessas mudanças, o direito do Trabalho Italiano, buscando sempre a vanguarda nas relações de trabalho, criou a figura de trabalhadores que não são empregados e nem autônomos, conhecidos como parassubordinados. Nesse País, busca-se a valorização do labor, assim como a garantia para que exista uma subsistência mínima para uma vida digna.

Nesse ponto a Itália, consegue equacionar a dignidade da pessoa com a economia.

No Brasil, essa forma de trabalho ainda está muito incipiente, dependendo de criação doutrinária e jurídica, para que fique claro ao Poder Público, a necessidade de uma regulamentação adequada para que possamos atender às necessidades da sociedade nesses novos tempos.

Pontos que nos deixam com algumas perguntas. Será que o trabalho subordinado dará a solução ao desemprego? Uma vez criado essa forma de contratação teremos direitos subtraídos? Antes dessas respostas temos que fazer uma análise de conceitos e definições básicas nas relações de trabalho.

2.2 RELAÇÃO DE EMPREGO

Ressaltamos a diferença entre trabalho e emprego. Trabalho é gênero e uma de suas espécies é o emprego. De uma forma didática, trabalho é qualquer atividade que o ser humano executa em prol de si e terceiros, sem a necessidade de estar ligado numa empresa. Já o empregado está vinculado à uma determinada empresa ou empregador.

Trazendo à baila um conceito sobre empregado e trabalho, temos que a relação de emprego é entendida apenas como uma das modalidades específicas de relação de trabalho. Ela



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS ASPECTOS LEGAIS DA SUBORDINAÇÃO E SEUS REFLEXOS EM EMPRESAS,
COMO A AMAZONFLEX, DIANTE DA GIG ECONOMY E FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITO
Gleibe Pretti

não se confunde com outras modalidades de relação de trabalho, por ser um tipo legal próprio e especial. É a modalidade de relação de trabalho mais relevante, desde a instauração do sistema econômico, o capitalismo. (DELGADO, 2010, p. 266)

2.3 CARACTERÍSTICAS PARA A RELAÇÃO DE EMPREGO

O vínculo existente entre empregado e empregador dar-se-á, através de um contrato de trabalho. Documento esse que pode ser oral ou escritos, em que demonstra os direitos e obrigações de ambos.

Trata-se de um documento obrigatório, pois define as atividades de cada um dos envolvidos e deverá ser respeitado, pois existe a possibilidade de rescisão por qualquer um dos envolvidos em caso de desobediência.

Dentro dessa situação temos que a relação de emprego tem que ser prestada por pessoa física, assim entendida maior de 16 anos, com exceção do aprendiz (14 anos) e artistas, sem limite de idade.

Nessa linha de pensamento, a valorização do trabalho humano está expressamente prevista no artigo 170, caput, da CR/88. Assim sendo, entende-se que somente o ser humano, pessoa física, pode prestar trabalho.

Porém, no dia a dia, estamos diante de situações de fraudes à legislação, com o intuito de pagamentos mínimos trabalhistas, nessa situação aplica-se o artigo 9º da CLT, o qual essa contratação deverá ser considerada nula.

A pessoalidade também é uma situação que deve ser acompanhada de perto na relação de emprego, tendo em vista que o empregado não pode se fazer substituir.

Buscando o entendimento sobre esses requisitos, separamos o texto abaixo para que possamos compreender a onerosidade como elemento fático-jurídico componente de uma relação de emprego, não devendo ser analisada sob uma ótica de prestação de serviço. Deve a onerosidade, portanto, ser enfocada sob a ótica do prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático-jurídico da relação de emprego (DELGADO, 2010, p.277)

Do ponto de vista da não eventualidade, temos a habitualidade como requisito para a relação de emprego, em que nada mais é do que a obrigatoriedade no comparecimento naquele dia e hora para a prestação de serviço.

Já a subordinação, entre todos os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, é o que possui maior notoriedade na formação do contrato de trabalho. Ela é tão importante que foi a responsável por marcar a diferença específica da relação de emprego com as demais modalidades de relação de produção dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão) (DELGADO, 2010, p.280).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS ASPECTOS LEGAIS DA SUBORDINAÇÃO E SEUS REFLEXOS EM EMPRESAS,
COMO A AMAZONFLEX, DIANTE DA GIG ECONOMY E FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITO
Gleibe Pretti

Do ponto de vista da análise etimológica da palavra, subordinação significa “estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores” (FERREIRA, 1991, p.2011).

Porém, nessa mesma linha, a sujeição do empregado ao empregador limita sua autonomia da vontade, onde aquele dispõe de sua capacidade de trabalho, física e intelectual, e seu tempo, mediante a contraprestação para retribuição pelo seu esforço (AMANTHEA, 2008, p.25).

Verifica-se que nesse ponto, a relação entre empregado e empregador deve contar a subordinação, que são às ordens emitidas, para a realização do trabalho. Porém, qual o limite dessas ordens?

O homem livre se subordina a outro em decorrência da relação existente entre o trabalho e a propriedade, uma vez que esta atrai a força de trabalho e permite que o seu titular a dirija, pois, os frutos dessa atividade lhe pertencem, como também os riscos do empreendimento econômico (BARROS, 2004, p.147).

Mas ocorre que, atualmente, novas teorias têm surgido para explicar e justificar a subordinação existente entre empregador e empregado, sendo esta exibida com novas roupagens ou mesmo travestida (RENAULT, 2011, p.185).

Adentraremos a subordinação de forma específica e mais aprofundada, pois é o elemento significativo para a caracterização de relação de emprego ou trabalho.

Diante das mudanças recentes no Mundo, especialmente, na segunda metade do século XX, temos uma nova conotação da subordinação, a qual em virtude da globalização desencadeou uma série de inovações no campo do direito do Trabalho.

Um dos fatores dessa mudança abrupta com a utilização de novas tecnologias são justamente a mão de obra qualificada, a qual se verifica, especialmente, na prestação de serviço.

Nessa linha de pensamento, nos dias atuais, as contratações têm acontecido para as pessoas que possuem maior grau de conhecimento em determinada profissão, ou seja, o know-how tem ficado nas mãos do trabalhador.

Nasce daí ao que se chama de “subordinação técnica invertida”, frequentemente presente nas relações de trabalho intelectual. (BARROS, 2004, p.149)

Em virtude das novas situações que são apresentadas no cotidiano das pessoas, como situações inovadoras de trabalho, estão surgindo novas formas de trabalho e emprego, pois estamos diante de uma situação que envolve trabalho, emprego e tecnologia.

Nesse ínterim, iremos abordar alguns conceitos sobre subordinação, a qual temos a subordinação clássica que é a relação jurídica entre os envolvidos, a qual o empregador tem o poder de direção empresarial.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS ASPECTOS LEGAIS DA SUBORDINAÇÃO E SEUS REFLEXOS EM EMPRESAS,
COMO A AMAZONFLEX, DIANTE DA GIG ECONOMY E FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITO
Gleibe Pretti

A subordinação objetiva ou integrativa é aquela que foi formulada por Lorena Vasconcelos Porto, em que não dispensa a subordinação clássica, mas traz novos elementos, com base na lei e julgados, sem a necessidade de uma lei específica (RENAULT, 2011, p.191).

Nessa linha temos a subordinação reticular que foi defendida por José Eduardo de Resende Chaves Júnior, em que explica o pressuposto que a análise deve ser expandida para o caráter econômico da relação de emprego. (RENAULT, 2011, p.189)

2.4- TRABALHADOR AUTÔNOMO

Esse tipo de trabalhador é aquele que assume o risco da prestação de serviço, como sendo seu próprio negócio.

Buscando o aprofundamento sobre o assunto, o trabalhador autônomo é aquele que desempenha uma atividade assumindo os riscos do resultado, organizando isoladamente o modus operandi de produzir os seus resultados, sem incidência de qualquer influência externa. É senhor de seus desígnios, e por isso assume só os infortúnios e proventos de sua atuação. Escolhe o lugar, forma e modo de execução de sua prestação de serviços (AMANTHEA 2008, p. 27).

Dentro desse pensamento a autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza cotidianamente a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho. (DELGADO, 2010, p.322).

Desta feita, temos uma relação entre as partes, as quais a atividade de resultado, não importando a forma. Nessa hipótese temos a relação intrínseca entre o autônomo e o empregado, enquanto o primeiro é independente o segundo deve seguir os planos traçados pelo empregador.

Temos que analisar a vontade das partes as quais, no exercício da autonomia contratual, poderão excluir a subordinação, ao regular seus interesses recíprocos, não sendo possível ao juízo atribuir qualificação diversa à relação jurídica, apegando-se a elementos que tanto servem para definir o trabalho subordinado como o trabalho autônomo. (BARROS, 2004, p. 152)

Diante de todo o arrazoado, analisaremos os aspectos de uma nova forma de prestação de serviço que é o trabalho parassubordinado, adentraremos adiante.

2.5 RELAÇÃO DE PARASSUBORDINAÇÃO



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS ASPECTOS LEGAIS DA SUBORDINAÇÃO E SEUS REFLEXOS EM EMPRESAS,
COMO A AMAZONFLEX, DIANTE DA GIG ECONOMY E FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITO
Gleibe Pretti

Qualquer análise a um novo conceito, se faz necessário muita cautela, tendo em vista diversas interpretações. Iniciaremos com a análise etimológica da palavra, o prefixo “para” significa para além, ou seja, seria para além da subordinação. O conceito de parassubordinação, vem da origem italiana, em que existe uma ausência na legislação brasileira.

A doutrina tenta definir esse novo verbete, no mundo jurídico Brasileiro, o qual são relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços (SILVA, 2004, p. 102).

Nessa mesma linha de pensamento, pode ser conceituada como um contrato de colaboração coordenada e continuada, em que o prestador de serviços colabora à consecução de uma atividade de interesse da empresa, tendo seu trabalho coordenado conjuntamente com o tomador de serviços, numa relação continuada ou não-eventual (AMANTHEA, 2008, P.43).

Importante ressaltar que o trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado (NASCIMENTO, 2004, p. 413).

Diante dessa análise, interessante ressaltarmos que a parassubordinação é um instituto jurídico intermediário e tênue entre os institutos da subordinação clássica e a autonomia, a expressão correta seria “intersubordinação”. Isso porque o prefixo “inter” significa “no interior de dois”, “entre”, o que estabeleceria uma exata correlação entre o instituto, tendo em vista que o prefixo “para” significa “além de”. Ir além da subordinação é o mesmo que potencializá-la, como se pudesse existir uma “supersubordinação”, na atualidade. (AMANTHEA, 2008, p. 42).

Ainda buscando uma fundamentação na doutrina, o supersubordinado, portanto, por definição, é o trabalhador, ser humano, reduzido à condição de força de trabalho, já que desrespeitados, deliberadamente e como estratégia econômica, seus direitos fundamentais. O supersubordinado não é um tipo específico de trabalhador. É a designação do trabalhador, em qualquer relação de emprego, que tenha tido a sua cidadania negada pelo desrespeito deliberado e inescusável aos seus direitos constitucionalmente consagrados. Aquele a quem se denomina parassubordinado é, na verdade, quase sempre, um supersubordinado (MAIOR, 2008, p. 180).

Independentemente da terminologia utilizada é importante salientar que estamos diante de uma nova relação de trabalho, diante dos novos tempos.

Parte da doutrina Italiana tentou encontrar um intermediário entre o trabalho subordinado e autônomo, para que pudessemos chegar um consenso sobre esse tema árduo.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS ASPECTOS LEGAIS DA SUBORDINAÇÃO E SEUS REFLEXOS EM EMPRESAS,
COMO A AMAZONFLEX, DIANTE DA GIG ECONOMY E FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITO
Gleibe Pretti

Salientamos a importância dos termos a seguir, em que determina que os trabalhadores parassubordinados prestam um serviço de colaboração contínua e coordenada à empresa, sob a modalidade de contratos civis ou mercantis, sem que possuam, de fato, uma liberdade negocial. Propõe-se para o trabalho parassubordinado uma tutela adequada, sem a intensidade prevista para o trabalho subordinado e sem a ausência eficaz que ainda caracteriza o trabalho autônomo (BARROS, 2004, p.153).

Trazendo para um contexto mais prático, o critério da personalidade no trabalho parassubordinado se difere muito da natureza personalíssima do contrato de emprego, pois, naquele caso, os colaboradores podem até utilizar o trabalho de demais pessoas (terceiros), desde que observe e assegure que sua prestação final, resultado do seu trabalho, seja demarcada pela sua qualidade pessoal. As principais atividades devem ser desenvolvidas pessoalmente pelo trabalhador parassubordinado, mesmo que haja a possibilidade da colaboração de terceiros nas atividades acessórias (OLIVEIRA, 2008).

Sobre o tema autonomia, Murilo Oliveira (2008) ensina:

Na comparação, o parassubordinado é mais subordinado no resultado do que o autônomo e mais autônomo no modo de fazer do que o trabalhador subordinado, restando assim a nova *fattispecie*, uma posição intermediária. O importante elemento para se distinguir a parassubordinação da autonomia é a circunstância de que a vinculação entre o colaborador e o tomador dos serviços se dá pela inserção do primeiro no processo produtivo do segundo.

Podemos ainda extrair alguns tipos de trabalhadores que seguem essa nova ordem. A qualificação jurídica da subordinação não é feita por meio de um critério abstrato, dada a permeabilidade que existe em sua linha divisória com o trabalho autônomo. É necessário, portanto, extrair sua qualificação da forma pela qual se realizou a prestação de serviços (BARROS, 2004, p.155).

Podemos ressaltar o teletrabalho, que é a prestação exercida fora das dependências da empresa, devidamente descrita em contrato de trabalho (Art. 75 A e ss, da CLT).

Nessa mesma linha temos o representante comercial, em que o contrato de representação mercantil é o pacto pelo qual uma pessoa física ou jurídica se obriga a desempenhar, em caráter oneroso, não eventual e autônomo, em nome de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos para transmiti-los aos representantes, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios (DELGADO, 2010, p. 564-565).

Podemos ressaltar, outrossim, os trabalhos intelectuais, ou artísticos, no trabalho artístico, essa integração exterioriza-se em forma grupal (músicos de orquestra, jogador de futebol, artistas de rádio e televisão etc.), em que exigem organização e disciplina. Além do mais, a identidade da atividade (função ou qualificação) do trabalhador com a atividade da empresa, como meio específico e indispensável de ela realizar seus fins, acrescenta outro elemento



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS ASPECTOS LEGAIS DA SUBORDINAÇÃO E SEUS REFLEXOS EM EMPRESAS,
COMO A AMAZONFLEX, DIANTE DA GIG ECONOMY E FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITO
Gleibe Pretti

decisivo na configuração da relação de emprego (jornalista, redator, locutor, apresentador de empresas de rádio, jornal e televisão, respectivamente, e professor de estabelecimento de ensino) (VILHENA, 2005, p.627-628).

Na verdade, a parassubordinação é a subordinação aquém de si própria, subgraduada, acanhada consigo mesma, tímida, mais fraca, mais tênue, mais dócil, mais branda, sem nenhuma proximidade efetiva com determinadas profissões, abrangendo certos tipos de trabalhadores, com ligeiros traços de autonomia, porém, indiscutivelmente subordinados, além de econômica e socialmente dependentes (RENAULT, 2011, p.44).

Como podemos verificar, existem muitas dúvidas acerca do trabalho parassubordinado, tendo em vista a ausência da lei, mas é notório que estamos diante de uma relação nova, a qual depende de tempo para que possa se solidificar.

3- OS ASPECTOS LEGAIS DA AMAZONFLEX E AS RELAÇÕES DE TRABALHO FRENTE À GIG ECONOMY

3.1- ANÁLISE DAS NOVAS RELAÇÕES DE CONTRATAÇÃO E TRABALHADORES ATRAVÉS DE APLICATIVOS.

Como exaustivamente acima descrito, tentamos demonstrar a necessidade de uma nova forma de contratação. Pois as relações de emprego e trabalho estão em constante mutação, sendo assim, abordaremos alguns aspectos recentes. Como funciona essa demanda econômica, diante dessas novas situações que a sociedade exige para a prestação de trabalho?

Temos uma constante e crescente linha do tempo com as plataformas digitais e *startups* com o objetivo de prestar serviços para a sociedades. Como estão sendo criadas novas formas de trabalho, obviamente surgem, de forma avassaladora, situações que tem muitas omissões na lei. Exemplo disso é a ausência de jornada fixa e pagamento feito, conforme o trabalho realizado.

Um nome muito comum nos dias de hoje é a “Uberização”, em que nada mais é do que a junção de vários aplicativos de transporte em que não obriga o motorista a uma jornada contrária que ele deseja. Dando autonomia na execução da sua atividade.

Trata-se de uma nova situação, nunca antes vivida, desta forma, temos um modelo de organização laboral, que tem como característica marcante a flexibilização do trabalho através de inovações disruptivas nas relações de trabalho.

De uma forma paralela e não muito diferente no que nos deparamos com os aplicativos de veículos, nos Estados Unidos, encontramos o aplicativo AmazonFlex.

Trata-se de uma plataforma, a qual o cidadão se cadastra e recebe mensagem para retirar o produto em determinado local para levar ao seu destinatário.

Em média recebe de 18 a 25 dólares por hora, utilizando apenas seu veículo, seu telefone celular e sua força de trabalho.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS ASPECTOS LEGAIS DA SUBORDINAÇÃO E SEUS REFLEXOS EM EMPRESAS,
COMO A AMAZONFLEX, DIANTE DA GIG ECONOMY E FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITO
Gleibe Pretti

Conforme descrito por Mendes (2015), temos aqui uma grande vantagem, a capilaridade da quantidade de pessoas para fazer esse trabalho, em detrimento às transportadoras, em que depende de uma grande quantidade de carga para fazer o carroto.

A Amazon Flex funciona em mais de cinquenta cidades dos EUA, conforme o site machine global, estão nas seguintes cidades americanas: Ozark/Daleville; Tucson; Região Metropolitana de Los Angeles; Sacramento; San Diego; Área da Baía de São Francisco; Stockton; Denver; Connecticut; Hartford & New Haven; Wilmington Gainesville; Sarasota & Venice; Atlanta; Chicago; Kansas City; Baton Rouge; New Orleans; Baltimore; Washington D.C.; Boston; Springfield; Detroit; Minneapolis; George County; Raleigh; New Jersey; Nova Iorque; Akron; Cincinnati; Columbus; Oklahoma; Portland; Philadelphia; Pittsburgh ; Providence Austin; Dalls-Ft. Worth; Houston; Provo-Orem; Salt Lake City; Virginia Beach Região Metropolitana de Seattle; Cleveland; Madison; Milwaukee; Hagerstown; Martinsburg.

Porém, existe a relação de emprego nessa relação de trabalho?

Existe nessa relação de trabalho, a liberdade do trabalhador em aceitar ou não o trabalho, desta forma, descaracteriza qualquer tipo de obrigatoriedade, sendo assim, por se tratar de uma nova relação, sem dúvida estamos diante de uma nova forma de contratação, a qual poderá ser aplicada, nos mesmos moldes dos aplicativos de transporte, não gerando a relação de emprego.

Mas, em caso de conflito entre os envolvidos, qual seria a melhor maneira de solução desse problema? A arbitragem seria uma forma de pacificação, o que veremos no próximo ponto.

3.2- FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITO DE NOVAS SITUAÇÕES- ARBITRAGEM

De uma forma objetiva chegamos à conclusão de uma nova situação, apresentada no cotidiano das pessoas, ainda mais quando estamos diante de uma ausência legal, como é o caso da contratação através de aplicativos, o judiciário fica prejudicado na solução do conflito.

Diante desse conflito, por se tratar de uma relação de trabalho, a lei 13.467/17, alterou a CLT, porém abriu a possibilidade de livre acordo entre às partes (Art. 444 da CLT), assim como a escolha de um árbitro para que possa resolver os impasses (Art. 507 A da CLT).

Essa circunstância apresentada, de resolução dos conflitos individuais, realizada fora da área pública não é uma discussão nova na seara trabalhista. As regras das Comissões de Conciliação Prévia (CCP), instituída pela Lei n. 9.958/2000, ao inserir os Arts. 625-A a 625-H na CLT, tentou de forma tímida resolver essa situação, mas não atingiu os resultados esperados.

Para que possamos seguir essa linha de pensamento, sendo bastante acentuado na década de 1990, interpretou-se a ampliação da justiça estatal como uma expressão do exercício da cidadania. Ademais, debateu-se no mundo inteiro, e especialmente na Europa, acerca da legitimidade da subtração de parte do poder do Estado para dirimir conflitos privados. Nessa



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS ASPECTOS LEGAIS DA SUBORDINAÇÃO E SEUS REFLEXOS EM EMPRESAS,
COMO A AMAZONFLEX, DIANTE DA GIG ECONOMY E FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITO
Gleibe Pretti

direção, chegou-se a atribuir o crescimento da arbitragem à onda neoliberal, a retirar do Estado a função que lhe é essencial, de prestar jurisdição (TEPEDINO, 2009, p. 159).

Do ponto de vista acerca da compulsoriedade da arbitragem não encontra algum tipo de divergência na lei, muito pelo contrário, a legislação é expressa, no cabimento da arbitragem. Nessa linha, considerando os direitos fundamentais albergados pela Constituição Federal de 1988, a lei não pode impor ao cidadão o afastamento da jurisdição, que não pode ser deduzido, imaginado, intuído ou estendido (CARMONA, 2009, p. 83).

Em virtude desse fato era preciso que o exercício da liberdade de contratar do indivíduo fosse assegurado de maneira plena, o que levou o STF a considerar que a possibilidade de arbitragem prevista pela Lei 9.307/96 é constitucional desde que limitada às matérias atinentes a direitos patrimoniais disponíveis, como determina a Lei 9.307/96, em seu artigo 1º (TEPEDINO, 2009, p. 158).

De um modo tradicional, como regra geral, a doutrina jurídica delinea três formas de solução de conflitos: a autotutela ou autodefesa, a autocomposição e a heterocomposição. A primeira seria a chamada “autotutela”, também denominada por Antônio Carlos de Araújo Cintra, Ada Pellegrini Grinover e Cândido Rangel Dinamarco de “autodefesa”, que consiste no exercício da sua própria vontade mediante seus próprios critérios e decisões, sem a interposição de órgãos ou pessoas imparciais independentes e desinteressadas (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2001, p. 21).

Especificamente sobre a Lei de Arbitragem prevê, em seu art.3º, duas formas de convenção de arbitragem: a cláusula compromissória e o compromisso arbitral. Existia uma discussão sobre a aplicação da arbitragem, mas a lei n. 9.307/1996, buscou pôr firmar este entendimento, conferindo eficácia e efetividade à cláusula compromissória (CARMONA, 2009, p. 77).

Desta forma, especificamente sobre a relação de parassubordinação, apresentada nas contratações através de aplicativos, trata-se de uma relação de trabalho, em que o prestador de serviço irá receber pelo seu efetivo trabalho, não mais os direitos Constitucionais Trabalhistas ou descritos na CLT, sendo assim a aplicação da arbitragem, para essas relações, a melhor solução para sanar os conflitos indubitavelmente é através da arbitragem, pactuada em contrato de trabalho.

3.3. UMA FORMA DE SOLUÇÃO DE PARA A CONTRATAÇÃO PELA AMAZONFLEX.

Estamos diante de uma nova forma de contratação, através de aplicativos, como é o caso do presente artigo. Porém, como resolver esse problema diante da omissão da legislação?

Temos, no Brasil, uma experiência que ocorreu na década de 70, pós a crise do petróleo, a criação das cooperativas, conforme a lei 5764/71, posteriormente alterada pela lei



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS ASPECTOS LEGAIS DA SUBORDINAÇÃO E SEUS REFLEXOS EM EMPRESAS,
COMO A AMAZONFLEX, DIANTE DA GIG ECONOMY E FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITO
Gleibe Pretti

12.690/2012, trouxe uma problemática no cotidiano em que poderia existir uma relação de trabalho e não de emprego, entre os cooperados, desde que divididos os lucros.

Ocorre que diante dessa abertura, surgem muitas formas de fraude à legislação, em confronto com o artigo 9º da CLT, em que Singer (2004, p.4) argumenta que a resposta mais frequente à crise do trabalho, por parte das pessoas atingidas, tem sido a formação de cooperativas de trabalho, para, mediante ajuda mútua, gerar trabalho e renda para cada membro. Ao mesmo tempo, empregadores pouco escrupulosos utilizam falsas cooperativas de trabalho para deixar de pagar os encargos trabalhistas, aproveitando-se do fato de que esses encargos não são cobrados de quem contrata trabalho autônomo (a lei considera o cooperado trabalhador autônomo). Além disso, cooperativas autênticas, na ânsia de conseguir contratos, rebaixam seus preços a ponto de abrir mão de muitos dos direitos sociais de seus associados. A precarização das relações de trabalho não é culpa das cooperativas, mas do desemprego em massa, que leva suas vítimas ao desespero, deixando-as dispostas a aceitar trabalho em quase quaisquer condições de remuneração direta e indireta.

Porém, necessitamos de uma regulamentação para a contratação para o trabalho na AmazonFlex, em que possa ser realizada a forma de prestação de serviço, assegurando o mínimo garantido, após determinado número de entregas, assim como o valor pela entrega.

4- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o arrazoando nesse artigo, a visão disruptiva do que a sociedade é acostumada, se faz necessário, tendo em vista que estão surgindo novas formas de contratação, acarretando um novo olhar, muito mais social.

O Estado necessita dar condições às empresas de vantagens para a contratação, desta forma, muitas vezes, oferecer diferentes maneiras de pactuar uma relação de trabalho ou emprego, seria o ideal, em virtude da quantidade de situações que existem para a prestação de serviço.

Não existe apenas uma resposta para diversas situações. O mercado necessita de várias saídas para que exista sua sobrevivência na atualidade.

Desta forma, novas formas de regulamentação devem ser criadas, com o escopo de atender essa nova demanda crescente de aplicativos, nas mais variadas situações.

Sabemos que o AmazonFlex é uma questão de tempo para chegar no Brasil e, por que o legislador não se antecipa e faz uma legislação com a possibilidade dessas novas ferramentas chegarem em nosso País, dando oportunidade de trabalho a muitos desempregados? Ou ainda as pessoas acham, que em virtude da crise, especialmente pelo COVID 19, as empresas irão contratar nos moldes anteriores?



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS ASPECTOS LEGAIS DA SUBORDINAÇÃO E SEUS REFLEXOS EM EMPRESAS,
COMO A AMAZONFLEX, DIANTE DA GIG ECONOMY E FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITO
Gleibe Pretti

E, de forma como se desenha na jurisprudência atual Brasileira, não há relação de emprego e sim de trabalho, podendo, inclusive, a pessoa, obter várias prestações de trabalho, com aplicativos, como já acontece com v.g. Uber, 99Táxi, etc.

Por fim, nesses contratos de trabalho, através de aplicativos, a melhor maneira de solução de conflitos é a escolha da arbitragem, em contrato e necessitamos de uma regulamentação para garantir o mínimo necessário para esses trabalhadores, para sua subsistência, após determinados números de entrega, tema essa que poderá ser desenvolvido, sua aplicabilidade, em outros estudos.

REFERÊNCIAS

AMANTHEA, Dennis Veloso. **A Evolução da Teoria da Parassubordinação**: o trabalho a projeto. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**: um comentário à Lei n.9.307/1996. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 3 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1991.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MACHINE. **Amazon Flex**: serviços de entregas da amazona com carros particulares. Rio de Janeiro: Machine, 2020. Disponível em: <https://machine.global/amazon-flex/>. Acesso em: 19 out. 2020.

MENDES, Rafael. **Amazon Flex**: o Uber das entregas. Disponível em <https://www.e-commercebrasil.com.br/artigos/amazon-flex-o-uber-das-entregas/#:~:text=%C3%89%20o%20que%20a%20Amazon,entregue%20quando%20e%20quanto%20quiser%E2%80%9D>. Acesso em; 19 out. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A Parassubordinação. **Evocati Revista**, Aracaju, n. 29. maio 2008. Disponível em http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=229. Acesso em: 19 out. 2020



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

OS ASPECTOS LEGAIS DA SUBORDINAÇÃO E SEUS REFLEXOS EM EMPRESAS,
COMO A AMAZONFLEX, DIANTE DA GIG ECONOMY E FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITO
Gleibe Pretti

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MEDEIROS, Dárlen Prietsch. **Parassubordinação**: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011. Disponível em <http://as1.trt3.jus.br/bdtrt3/bitstream/handle/11103/1668/luiz%20renault%20a%20subordinacao.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 19 out. 2020.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SINGER, Paul. **Introdução à economia solidária**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2002.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. *In.*: **Revista do TRT3**, Belo Horizonte, 2008. Disponível em http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/jorge_luiz_souto_maior.pdf. Acesso em: 15 out. 2020

TEPEDINO, Gustavo. Questões controvertidas em tema de arbitragem na experiência brasileira. *In.*: _____. **Temas de direito civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2009. t. 3.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005.