

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

LETÍCIA NERY BARBOSA DIAS

**ANÁLISE DA RELAÇÃO JURÍDICA EXISTENTE ENTRE OS AGENTES
ENTREGADORES DO *IFOOD* E SUAS DISTINTAS CATEGORIAS**

RECIFE
2021

LETÍCIA NERY BARBOSA DIAS

**ANÁLISE DA RELAÇÃO JURÍDICA EXISTENTE ENTRE OS AGENTES
ENTREGADORES DO *IFOOD* E SUAS DISTINTAS CATEGORIAS**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da Instrução
Cristã como requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

RECIFE
2021

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

Dias, Letícia Nery Barbosa.
D541a Análise da relação jurídica existente entre os agentes entregadores do *Ifood* e suas distintas categorias / Letícia Nery Barbosa Dias. - Recife, 2021.
54 f. : il. color.

Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2021.
Inclui bibliografia.

1. Enquadramento jurídico. 2. Entregadores. 3. *Ifood*. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título.

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2021.1-009)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO
CURSO DE DIREITO

LETÍCIA NERY BARBOSA DIAS

ANÁLISE DA RELAÇÃO JURÍDICA EXISTENTE ENTRE OS AGENTES
ENTREGADORES DO *IFOOD* E SUAS DISTINTAS CATEGORIAS

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador(a)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ter me concedido graças e força para poder fazer essa graduação e me proteger em cada etapa realizada. Aos meus pais, Solange e Antonio, por todo o carinho e dedicação, por serem a minha base, por me incentivar e apoiar em todos os momentos da vida.

À minha família, que me acompanhou nessa jornada sempre demonstrando apoio e torcida por mim.

Agradeço ao meu professor e orientador, Fábio Menezes de Sá Filho, por toda a paciência, dedicação, ensinamento e suporte. Seu apoio na construção da presente pesquisa foi fundamental para o meu crescimento acadêmico e levarei seus conselhos sempre comigo.

Ao professor de Orientação Monográfica, Ricardo Silva, por toda aprendizagem proporcionada para a elaboração desta monografia.

À Faculdade Damas da Instrução Cristã por toda a estrutura e excelência e, também, aos professores do curso de graduação em Direito, que me propiciaram novos horizontes e aprendizados.

Gratidão a todos os amigos, pelo incentivo necessário para continuar neste curso e por todo apoio dado. Agradeço, especialmente, aos amigos Cláudio Lima, Daniela Pontes, Gabriella Bezerra, Juliana Barbosa e Maria Baltar. Passarmos por esta jornada juntos ensinou o alento necessário para conseguir chegar ao fim desta etapa e iniciar uma nova.

Aos meus colegas de trabalho, que estiveram ao meu lado, torceram e deram o suporte essencial para que eu pudesse conciliar a graduação com o trabalho. Além disso, sou grata ao Banco do Brasil, pela concessão da bolsa de estudos, que foi imprescindível para o êxito nesta jornada.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

RESUMO

A utilização das plataformas digitais como instrumento de trabalho proporcionou uma nova dinâmica nas relações trabalhistas e o Direito também precisa se adaptar a essa nova realidade. Nesse diapasão, o presente estudo visa demonstrar o melhor enquadramento jurídico da relação jurídica existente entre os agentes de entrega e a empresa-aplicativo *iFood*. A hipótese apresentada é a de que os entregadores realizam distintos tipos de contratos, a depender da proposta de entrega disponibilizada pela plataforma digital e por isso não podem ser tratados isonomicamente conforme a legislação atual, como meros prestadores de serviços ou empregados celetistas. O objetivo geral desta pesquisa é analisar as relações estabelecidas contratualmente no âmbito do serviço de entrega para a empresa *iFood*, afirmando a necessidade de uma regulamentação específica na contemporaneidade. Utiliza-se o método dedutivo, da espécie descritiva, de natureza qualitativa e da análise bibliográfica e legislativa. Ao final, conclui-se que não há o enquadramento jurídico unificado, tendo em vista as especificidades de cada categoria de entregadores do *iFood*. Logo, faz-se necessária a edição de um conjunto normativo para que possa ter segurança jurídica e garantia de direitos.

Palavras-chave: Enquadramento Jurídico. Entregadores. *iFood*.

ABSTRACT

The use of digital platforms as a work tool has provided a new dynamic in labor relations and the law also needs to adapt to this new reality. In this vein, this study aims to demonstrate the best legal framework for the existing legal relationship between delivery agents and the iFood enterprise-application. The hypothesis presented is that couriers carry out different types of contracts, depending on the delivery proposal made available by the digital platform and, therefore, they cannot be treated equally according to current legislation, as mere service providers or CLT employees. The general objective of this research is to analyze the contractually established relationships within the scope of the delivery service for the iFood company, affirming the need for specific regulation in contemporary times. It is used deductive method descriptive species, qualitative, and bibliographic and legislative analysis. In the end, it is concluded that there is no unified legal framework, in view of the specificities of each category of couriers iFood. Therefore, it is necessary to edit a set of rules so that it can have legal certainty and guarantee of rights.

Keywords: Legal Framework. Deliveries. IFood.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
APP	Application (Aplicativo)
CADE	Conselho Administrativo de Defesa Econômica
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNH	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CPF	Cadastro de Pessoa Física
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
MEI	Microempreendedor Individual
MPT	Ministério Público do Trabalho
OGMO	Órgão Gestor de Mão de Obra
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PJ	Pessoa Jurídica
RE	Recurso Extraordinário
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	DO SURGIMENTO E FUNCIONAMENTO DA PLATAFORMA <i>IFOOD</i> E SEU RELACIONAMENTO COM TERCEIROS	10
2.1	Da contextualização da implantação do <i>iFood</i>	10
2.2	Da estruturação da empresa <i>iFood</i>	12
2.3	Da relação do <i>iFood</i> com os Estabelecimentos Parceiros, os Clientes Finais e a concorrência.....	16
3	DAS POSSÍVEIS MODALIDADES DE RELAÇÃO DE TRABALHO DOS ENTREGADORES PERANTE O APLICATIVO DO <i>IFOOD</i>	21
3.1	Das diferentes relações de trabalho	21
3.2	Dos requisitos caracterizadores do trabalho avulso.....	22
3.3	Dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego	24
3.4	Dos requisitos caracterizadores do trabalho autônomo	28
3.5	Dos requisitos caracterizadores da terceirização trabalhista	30
4	DA ANÁLISE DO ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO VÍNCULO TRABALHISTA DOS ENTREGADORES DO <i>IFOOD</i> E SEU GRAU DE RESPONSABILIZAÇÃO	36
4.1	O intermediador do trabalho avulso e o papel do aplicativo do <i>iFood</i>	36
4.2	Das características do labor executado pelos entregadores Nuvem e OL e seu real enquadramento jurídico-trabalhista	38
4.3	Do serviço terceirizado pelo Entregador OL e da responsabilização trabalhista do <i>iFood</i>	44
5	CONCLUSÃO.....	47
	REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

Com a globalização e o investimento maciço em tecnologia, a sociedade vem se transformando rapidamente. As pessoas demandam por mais facilidade e agilidade no uso das informações e dos serviços, o que propiciou o crescimento e aprimoramento do uso dos meios digitais.

Sendo assim, o crescente uso das plataformas digitais vem revolucionando o mercado de trabalho e de bens e serviços. Nesse sentido, o fenômeno da “uberização” trouxe diversas facilidades com o uso das plataformas, de modo a tornar rápido, fácil e efetivo o atendimento da oferta e demanda por produtos, bens e serviços. Um exemplo disso é o aplicativo *Uber*, onde os usuários conseguem o serviço de transporte através de seu *smartphone* e por um preço acessível.

Com a nova dinâmica da era tecnológica, faz-se necessário que o Direito de forma ampla se adapte a essa nova realidade, neste tocante, o ramo do Direito do Trabalho é uma das áreas dogmáticas que precisa de atenção para que haja a proteção e a redução das desigualdades entre os trabalhadores e as empresas de plataformas digitais.

O presente estudo trata das relações existentes entre os entregadores do *iFood*, visto que existe uma divisão estabelecida pela empresa em 3 (três) categorias: entregadores tipo Nuvem, tipo Fixo em Restaurante e tipo Entregador OL.

Cumprе ressaltar que, tendo em vista a ausência de elementos materiais para o estudo aprofundado da categoria Fixo em Restaurante, esta pesquisa abordará apenas sobre o enquadramento jurídico entre o *iFood* e as categorias Nuvem e Entregador OL.

É inafastável que, por sua relevância social, tal tema deva ser objeto de acurada análise jurídica, uma vez que a cada ano registra-se um aumento significativo de pessoas procurando a referida empresa como forma de obter renda, ao mesmo tempo em que se constata um agravamento na precarização do trabalho, justamente pela dificuldade de identificação da espécie de contrato que deve reger as relações entre os entregadores e a plataforma digital.

Diante do exposto, questiona-se: como enquadrar os tipos contratuais existentes entre os agentes entregadores e a plataforma digital *iFood*, considerando que não se trata de apenas um formato único para as categorias de entrega?

Nesse sentido, parte-se da hipótese de que os entregadores realizam distintos tipos de contratos, não podendo se estabelecer um enquadramento unificado para tal categoria de agentes contratuais.

Por conseguinte, o objetivo geral desta pesquisa é buscar um melhor enquadramento jurídico, que contemple as espécies variadas de negócios jurídicos entre as diversas formas de relações jurídicas no âmbito das entregas em nome da empresa *iFood*. Para alcançar tal objetivo, é importante apresentar o surgimento e funcionamento da plataforma *iFood* e o seu relacionamento com terceiros e parceiros de negócios; analisar as diferentes formas de relações de trabalho e os elementos caracterizadores do trabalho avulso, do vínculo empregatício, do trabalho autônomo e do labor terceirizado; e identificar o melhor enquadramento jurídico para cada espécie contratual praticada entre os agentes entregadores e a plataforma digital, especialmente os do tipo Nuvem e do tipo OL.

Este trabalho utiliza a espécie de pesquisa descritiva, cuja metodologia foi de natureza qualitativa, já que faz uma análise subjetiva para compreender a relação jurídica entre os entregadores e a plataforma digital. Para se entender melhor a referida relação, utiliza-se o método analítico do tipo dedutivo partindo dos conceitos gerais para depois ir especificando tais conceitos para o caso do *iFood*. Já a técnica empregada no desenvolvimento do estudo será a análise bibliográfica e legislativa.

Este trabalho está dividido em 3 (três) capítulos.

O primeiro compreende o surgimento e funcionamento do *iFood*, contextualizando a implantação da plataforma, a estruturação da empresa e a sua relação com os Estabelecimentos Parceiros, Clientes Finais e a concorrência.

Já o segundo capítulo visa a apresentar o conceito das relações de trabalho e suas diferentes modalidades, dando ênfase e aprofundando a avaliação dos requisitos caracterizadores do trabalho avulso, do vínculo de emprego, do trabalho autônomo e do labor terceirizado.

Por fim, o último capítulo se propõe a analisar a correlação entre as espécies de relação de trabalho abordadas no capítulo anterior com a realidade apresentada pelos entregadores das categorias Nuvem e Entregador OL do *iFood*, apontando a legislação que deve reger tais contratos, a partir de seus corretos enquadramentos jurídicos.

2 DO SURGIMENTO E FUNCIONAMENTO DA PLATAFORMA *IFOOD* E SEU RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

Uma *foodtech* trata da praticidade proporcionada pelos adventos tecnológicos aliada ao setor alimentício. Sendo assim, várias companhias foram surgindo de modo a empregar soluções digitais para proceder desde o processo de produção do alimento até a entrega ao consumidor final. Atualmente, a plataforma *iFood* é considerada a maior empresa de *foodtech* da América Latina, proporcionando uma dinâmica diferenciada no mercado, assim como nas relações consumeristas e trabalhistas (MISSIAGGIA, 2020).

Logo, para uma melhor compreensão e contextualização deste estudo, faz-se necessário abordar a contextualização da implantação da plataforma, a estrutura da Empresa e a sua relação com os Estabelecimentos Parceiros, os Clientes Finais e a concorrência.

2.1 Da contextualização da implantação do *iFood*

A empresa brasileira *iFood* foi criada em 2011, após os fundadores Felipe Fioravante, Patrick Sigrist, Eduardo Baer e Guilherme Bonifácio, que trabalhavam na *Disk Cook*, pensarem em uma maneira de melhorar a experiência das pessoas no modo de pedir *delivery* de comida. Naquele tempo, o *Disk Cook* funcionava como uma empresa cuja atividade era produzir um guia de cardápios que reunia diversos restaurantes. Assim, por meio de uma central telefônica, o consumidor fazia o pedido e este era repassado via fax para os estabelecimentos (BERGAMASCO, 2020).

A plataforma foi criada com o objetivo de trazer solução logística àqueles parceiros que não dispunham de entregadores próprios. A ideia se transformou em um site, mas o *iFood* inovou ao ser a primeira empresa a apostar na criação de um aplicativo para celular (BERGAMASCO, 2020).

Vale citar ainda o que Felipe Fioravante disse em relação ao referido *application* (*app*): “tínhamos levado muito tempo para fazer nosso site e não quisemos repetir esse erro. Então lançamos rapidamente um *app* bem simples do *iFood*, que mais tarde foi aprimorado” (FIORAVANTE, s.d. *apud* BERGAMASCO, 2020, n.p.).

Consequentemente, o uso da tecnologia como aliada ao *delivery* foi atraindo os olhares dos investidores. O primeiro investimento na empresa foi oriundo do grupo *Warehouse*, no ano de 2011. Naquele período, ainda como *Disk Cook*, já havia uma demanda de 12 (doze) mil pedidos por mês (IFOOD, 2020a).

Com a criação do site e do aplicativo de *smartphone*, o *iFood* foi conseguindo ampliar o número de pedidos por mês, o que atraiu a empresa *Mobile*, que adquiriu o *app* por R\$ 5,5 (cinco vírgula cinco) milhões em 2013 (MARZOCHI, 2016).

Já em 2014, os referidos empreendedores fizeram a fusão do *app* com a empresa Restaurante *Web*, que, na época, era a sua maior concorrente, promovendo, deste modo, uma ampliação na área de atuação do *iFood*, chegando a marca de 1 (um) milhão de pedidos por mês no ano de 2015 (IFOOD, 2020a). Após o sucesso da fusão, passou a adquirir outras empresas do setor de *foodtech* e de tecnologia, a exemplo de um outro grande rival o *HelloFood*, o que multiplicou o número de pedidos por meio da plataforma.

No ano de 2016, a empresa passou a se expandir para fora do Brasil, ingressando no mercado alimentício da Argentina, da Colômbia e do México, tornando-se a maior plataforma de *delivery* de comida da América Latina, abarcando o terceiro maior mercado de *delivery* mundial, ficando atrás da China e dos Estados Unidos (BELLONI, 2018).

Atualmente, a referida *startup* está ampliando os seus serviços por meio do *iFood Mercado* e do *iFood Shop* que cobrem, respectivamente, as demandas de mercearia e produtos para os restaurantes, respectivamente. Ressalta-se que a empresa está ampliando os seus investimentos na parte de mercearia. Em 2020, comprou o SiteMercado, aproveitando o período de pandemia da Covid-19, o que proporcionou um aumento na demanda, para investir na ampliação do setor de vendas online de mercados e mercearias (ALVES, 2020).

A imagem a seguir foi extraída do site institucional do *iFood* e retrata os dados da empresa até o mês de março do ano de 2020:

Figura 1. Dados da empresa iFood



Fonte: IFOOD, 2020a.

Com seu rápido crescimento e investimento maciço para aperfeiçoamento e expansão da plataforma, o *iFood* é considerado como uma *startup* unicórnio, ou seja, uma empresa iniciante com um modelo de negócios repetível e escalável por meio da tecnologia, que atingiu um valor de mercado de ao menos 1 (um) bilhão de dólares (BERGAMASCO, 2020). Sendo assim, é possível compreender a influência que tal empresa atualmente possui, bem como o seu impacto na economia brasileira.

2.2 Da estruturação da empresa *iFood*

Após uma breve introdução sobre o surgimento da empresa, faz-se necessário compreender e abordar sobre a sua estrutura, a fim de entender como ela funciona e o seu respectivo sistema de serviço de entregas, que será fundamental para a análise deste trabalho.

O *iFood* possui inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) sob o número 14.380.200/0001-21, estando sediado no endereço Avenida dos Autonomistas, nº 1496, Vila Yara, na cidade de Osasco/SP (IFOOD, 2020a).

Importante ressaltar que, em seu site oficial, a empresa afirma que aproxima clientes, restaurantes e empregadores de modo simples e prático, proporcionando uma experiência que supera o *delivery*. Seu objetivo é: “[...] revolucionar o universo da alimentação por uma vida mais prática e prazerosa” (IFOOD, 2020a).

Vale destacar, também, que a empresa se considera do ramo de tecnologia e não de logística, conforme consta nos termos e condições de uso para os entregadores:

2.2.3. Os entregadores reconhecem e concordam que o ifood não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, cabendo ao ifood tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas – assim, a atividade de entrega e tudo quanto o decorrente ou relativo a tal atividade, é de responsabilidade exclusiva do entregador (IFOOD, 2020b).

Como visto, a empresa é considerada um “unicórnio” no segmento de novos empreendimentos, em virtude de seu sucesso, sendo que, para se chegar à marca de 1 (um) bilhão de dólares, tal qual ocorreu com outras empresas assim consideradas, foi preciso ter uma abordagem diferenciada nos negócios, conforme afirma Bergamasco:

A magia desses negócios vencedores, do Nubank ao iFood, da Loggi ao Ebanx, não está na mesa de sinuca, mas em outro jogo: um jeito novo de trabalhar, de idealizar modelos de negócios, de contratar e lidar com pessoas talentosas e, sobretudo, de dar

um novo status às demandas do consumidor. Há um conjunto de práticas e técnicas que subverte a lógica de negócios tradicionais, em uma cartilha que adapta aprendizados do vale do Silício e da China à realidade do Brasil, que cria um ecossistema a seu modo (BERGAMASCO, 2020, n.p.).

Ademais, cabe salientar que há todo um quadro de cargos e carreiras estruturando a plataforma. Os seus funcionários são conhecidos como *FoodLovers*. A composição varia desde cargos administrativos, logísticos e executivos até o de ciência da computação, incluindo colaboradores para aperfeiçoamento dos algoritmos da plataforma.

Em relação aos colaboradores da principal atividade do *iFood*, que são os entregadores de *delivery*, diferentemente do que ocorre com os *FoodLovers*, devem criar um cadastro no aplicativo “*iFood* para Entregadores” para que possam ter acesso aos chamados. Sendo assim, cada trabalhador possui um *login* por meio da indicação do *e-mail* e da senha, pessoais e intransferíveis, não havendo a possibilidade de uma mesma conta poder ser utilizada por outrem e o seu compartilhamento indevido resultará no desligamento do aplicativo (IFOOD, 2020b). Deste modo, o entregador não pode fazer-se ser substituído por outro em um mesmo perfil cadastrado, até mesmo porque este registro é sujeito a uma aprovação do *iFood*. Uma eventual possibilidade de compartilhamento do cadastro, deste modo, fragilizaria a segurança da entrega e tornaria o *app* mais suscetível a fraudes. Para fins de verificação do que está sendo dito, será destacada adiante a cláusula constante nos Termos de Uso do *App*, que, por seu turno, confirma a exclusividade do entregador quanto ao seu perfil de trabalho da seguinte forma, *in verbis*:

3.6. O Perfil é de uso exclusivo do Entregador e o login e senha por ele criados são pessoais e intransferíveis, comprometendo-se ainda a não informar para terceiros, sendo a sua guarda de responsabilidade única e exclusiva. A utilização do perfil do Entregador por terceiros poderá implicar em desativação imediata e definitiva da sua conta (IFOOD, 2020b).

É importante destacar que a empresa optou por criar 3 (três) categorias para atender à crescente demanda de pedidos, sendo divididas em Nuvem, Fixo em Restaurante e Entregador OL, possuindo funções semelhantes, mas se diferenciam pela vinculação desses trabalhadores e pela liberdade ou não de se conectar e desconectar do aplicativo (IFOOD, 2019).

A categoria de entregador Nuvem é a mais comum. Tais colaboradores dispõem da liberdade de se conectar e desconectar do aplicativo a qualquer momento, organizando seu próprio trabalho e não possuindo horário e dia fixos. O referido colaborador está diretamente vinculado ao *app* do *iFood*, cujo algoritmo é o responsável por selecionar quem está próximo

ao estabelecimento para entregar o pedido até a etapa final quanto ao adimplemento do repasse contraprestativo por serviço prestado.

Os nuvens não possuem um posto de trabalho fixo e geralmente ficam concentrados nas ruas, em locais próximos aos restaurantes e supermercados. São profissionais que bancam os custos do negócio, já que são considerados autônomos pelo próprio *iFood*. Inclusive, cabe ressaltar que, nos termos e condições de uso, disposto no site da instituição, uma das obrigações impostas é a de que o entregador deverá dispor dos ativos, equipamentos técnicos e operacionais para a realização das entregas, o que tira a responsabilidade da empresa quanto ao fornecimento dos materiais de trabalho, descaracterizando-a como empregadora (IFOOD, 2020b).

Já em relação ao Entregador OL, a empresa-aplicativo contrata uma outra empresa, aqui denominada de Operador Logístico, que possui um menor porte e terceiriza o trabalho de *delivery*. Conforme reportagem de Machado (2020) para o site da BBC, tal contratada fica responsável pela organização e o gerenciamento da frota de entregadores fixos.

As empresas que funcionam como operadoras logísticas atuam em localidades específicas, como shoppings, de modo a complementar a frota do próprio aplicativo. Cumpre destacar que não possuem a mesma “autonomia” oportunizada aos entregadores que se inserem na categoria de Nuvem (MACHADO, 2020).

Ademais, apurou-se, ainda, que as frotas de Operadores Logísticos possuem composição de até 400 (quatrocentas) pessoas, levando em consideração apenas a região de São Paulo, e o meio de transporte mais utilizado é a motocicleta. Contudo, a frota também é composta por ciclistas e patinetistas (MACHADO, 2020).

O sistema do Operador Logístico é composto pelos Líderes de Praça, que são os gerentes das empresas e o Entregador OL¹. Outrossim, um dos pontos mais importantes que dita a diferença entre um entregador Nuvem e um Entregador OL é que este último possui uma escala de trabalho semanal e com horário fixo todos os dias, possuindo direito a uma folga por semana, devendo haver prévia comunicação do dia. Além disso, um Entregador OL não pode se desligar do aplicativo quando bem quiser, ou seja, não possui a autonomia de horário e de dias para trabalhar (MACHADO, 2020).

Em continuidade, tal pesquisa feita ainda trouxe a constatação de que o trabalho nas empresas de Operação Logística, costuma ser dividido em 3 (três) turnos que estão compreendidos entre 10h30 até meia-noite, existindo intervalo de descanso de 20 (vinte) minutos. Segundo relatos de entrevistados, costumeiramente os colaboradores realizam 2 (dois)

¹ No site do *iFood*, utiliza-se o identificador “OL” para o Operador Logístico (IFOOD, 2019).

de tais turnos, sendo 1 (um) das 14h30 até 18h00, emendado em outro das 18h00 até meia-noite, por exemplo (MACHADO, 2020).

Entretanto, a reportagem trouxe relatos da existência de turnos que extrapolam não só o que é previsto constitucionalmente, mas que ferem os direitos humanos, como o trecho a seguir destaca:

Mas há outros que trabalham nos três horários, como conta Robson. "Eu tinha de trabalhar todos os dias, das 10h30 à meia-noite, sem negociação. E, se eu não trabalhasse ou chegasse atrasado, podia ser suspenso pelo meu gerente. Se eu recusasse uma corrida, também era suspenso. Se eu reclamasse de algo, podia ser bloqueado. No OL, você vive no clima de ameaça o tempo todo", diz (MACHADO, 2020).

Vale destacar, também, que o Nuvem obtém remuneração diretamente da plataforma, já o Operador Logístico recebe por meio da empresa contratada, que é quem percebe do *iFood* o montante pelos serviços contratados e, em seguida, repassa determinado percentual ao entregador. Nos termos de uso da plataforma, a empresa esclarece essa forma de pagamento à terceirizada, conforme demonstrado no trecho a seguir, extraído do site oficial:

7.3.2. Para os Entregadores vinculados aos Operadores Logísticos, as Entregas e as gorjetas pagas pelos Clientes Finais são pagas pelo *iFood* diretamente aos Operadores Logísticos e estes remuneram os seus Entregadores nos critérios acordados entre os Operadores Logísticos e seus Entregadores, não tendo o *iFood* qualquer ingerência na forma, periodicidade e valores pagos pelos Operadores Logísticos (IFOOD, 2020b).

Em relação à categoria Fixo em Restaurante, não foi possível obter informações mais detalhadas sobre a modalidade, tendo em vista o fato de não se encontrar materiais suficientes abordando a referida categoria. Segundo o site oficial da empresa, a categoria é composta por entregadores que prestam serviços a apenas um determinado restaurante e a utilização do *app iFood* serve para gerenciar as entregas, permitindo aos clientes a possibilidade de acompanhar o trajeto do pedido (IFOOD, 2019). Os valores da entrega são combinados entre o restaurante parceiro e o entregador. Assim, somente as gorjetas percebidas aparecem no *app*, os demais valores, não (IFOOD, 2020b). Na qualidade de intermediador, a empresa-aplicativo deixa claro que não se responsabiliza pelos riscos envolvidos na execução das atividades dos entregadores. Afirma também que não promove treinamentos, não cobra periodicidade e disponibilidade, como também não realiza qualquer tipo de fiscalização das atividades, seja através da plataforma ou por qualquer outro meio (IFOOD, 2020b).

Uma disposição repetida ao longo dos termos e condições é que a adesão é voluntária, podendo ser cancelada a qualquer momento, em caso de discordância. Os referidos termos e condições deixam claro que a empresa não quer se comprometer diretamente com tais entregadores.

2.3 Da relação do *iFood* com os Estabelecimentos Parceiros, os Clientes Finais e a concorrência

O *iFood*, à luz do que consta em seu *site*, é uma empresa de tecnologia e não de logística. Seu escopo é fazer a intermediação dos chamados Estabelecimentos Parceiros, que são os restaurantes, bares, supermercados, dentre outros, e os seus respectivos Clientes Finais, que são os consumidores dos correspondentes serviços. Tais 2 (dois) agrupamentos de pessoas devem possuir cadastro na plataforma para que a referida intermediação funcione e, assim, haja o suprimento da oferta e da demanda (IFOOD, 2020b).

Isto posto, cabe fazer uma abordagem holística sobre cada um desses agentes para melhor compreensão do funcionamento da *startup*, bem como a sua relação com os parceiros e consumidores.

Como visto, os Estabelecimentos Parceiros são os que utilizam a plataforma digital como meio de promover os seus produtos e serviços. Para poder se cadastrar, faz-se necessário que a empresa apresente CNPJ e Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) no ramo alimentício; conta bancária que esteja vinculada ao CNPJ, mas, no caso de Microempreendedor Individual (MEI), poderá ser a conta do responsável legal; *smartphone* com tecnologia *Android* ou computador; e Entrega Parceira ou Entregador Próprio (IFOOD, 2020b).

A plataforma dispõe de 2 (dois) planos disponíveis para os Estabelecimentos Parceiros, que possuem algumas especificidades diferentes entre o segmento de restaurante e o segmento de mercado, porém as nomenclaturas em ambos os casos são de Plano Básico e Plano Entrega.

Para os restaurantes, no plano básico, o próprio estabelecimento fica responsável pela entrega do produto. Aqui, a comissão do *iFood* é de 12% (doze por cento) em cima do valor dos pedidos e, se o pagamento efetuado pelo cliente for online pela própria plataforma, ainda haverá o acréscimo de uma taxa de 3,5% (três vírgula cinco por cento), não incidindo esta se o parceiro receber em dinheiro ou fizer o uso de maquineta própria para pagamento via

cartão. Já no plano entrega, a logística fica inteiramente a cargo do *iFood*, que assume a responsabilidade.

Nesta situação, a sua comissão é de 27% (vinte e sete por cento) sobre o pedido, havendo, também, a incidência da referida taxa de 3,5% (três vírgula cinco por cento) sobre os pagamentos online. Em ambos os casos, além das porcentagens mencionadas, os Estabelecimentos Parceiros pagam uma mensalidade, em torno de R\$ 100,00 (cem reais) a R\$ 130,00 (cento e trinta reais) a depender do plano, que poderá ser isentada quando o parceiro conseguir faturar mais de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais) (IFOOD, 2020c).

Analisando os planos disponíveis para os mercados, a ideia de logística do plano básico e de entrega é a mesma relata acima. Entretanto, quando o parceiro escolhe o plano de entrega, não haverá a incidência da referida taxa, existindo apenas a obrigação de pagar aquela comissão (IFOOD, 2020c).

Para facilitar a logística, em seus termos e condições de uso, o *iFood* dispõe que ele próprio poderá contratar uma outra empresa, a fim de viabilizar e operacionalizar as atividades dos parceiros. Aqui, entra a figura do Operador Logístico e outras contratadas que viabilizam publicidade, meios de pagamento, dentre outros serviços (IFOOD, 2020b).

O restaurante que adere à plataforma empresarial do *iFood* tem acesso às ferramentas que a mesma disponibiliza. Isto serve para facilitar a gestão e a logística das entregas, além de auxiliar no *marketplace* e no desempenho do restaurante. As ferramentas disponíveis são: Gestor de Pedidos, que é o instrumento que auxilia no recebimento e despacho das solicitações pelos consumidores; Portal do Parceiro, que serve para configurar as informações do restaurante e o seu respectivo funcionamento; e o *app iFood* para Parceiros, onde se pode acompanhar a operação da empresa em tempo real (IFOOD, 2020d).

Em relação aos Clientes Finais, estes são pessoas físicas que acessam a plataforma por meio do *smartphone* ou do site para escolher aquela empresa que atenda a sua demanda. Ao acessar, as empresas do setor alimentício estão dispostas na forma de *e-marketplace*, que apresenta as mais variadas opções e promoções de modo a atender a todos os gostos.

Ao escolher o restaurante e o prato desejado, faz-se necessário que o consumidor informe o destino da entrega e a forma de pagamento. Em relação a esta última informação, existem 2 (duas) formas: via restaurante, em que o consumidor paga sem o intermédio da plataforma; e via *iFood*, o qual, neste caso, vai gerenciar os pagamentos e promover os repasses necessários.

Uma questão relevante é no tocante à responsabilização dos atos dos entregadores em relação a esses destinatários finais sob o ponto de vista consumerista. O *iFood* usa como

defesa que é apenas um intermediador, sendo os entregadores profissionais autônomos e que, portanto, não caberia a sua responsabilização em relação aos atos praticados pelos respectivos profissionais. Entretanto, o PROCON do Estado de São Paulo, discorda desta posição, alegando que o *iFood* também possui responsabilidade (PROCON-SP, 2020), enquadrando a relação no art. 34 da Lei nº 8.078/1990, o qual dispõe que: “O fornecedor do produto ou serviço é solidariamente responsável pelos atos de seus prepostos ou representantes autônomos” (BRASIL, 1990).

Como se pode perceber e será discutido mais adiante, a referida empresa-aplicativo usa do artifício de ser do ramo de tecnologia para se esquivar de certas responsabilidades, tais como a consumerista e a trabalhista.

Incumbe, ainda, fazer uma breve alusão sobre o comportamento do *iFood* em relação aos seus concorrentes, já que possui grande influência no mercado brasileiro de *delivery* e seu modo de operar afeta, diariamente, milhões de pessoas.

Primeiramente cumpre ressaltar que o setor de *food service* vem ganhando destaque no mercado brasileiro, principalmente quando a tecnologia nos aplicativos de *smartphone* proporcionou praticidade no momento de se pedir uma refeição. De acordo com a Forbes, este setor é fundamental na economia brasileira, pois, em 2018, conforme aponta pesquisa do Instituto Foodservice Brasil, houve, por parte do referido setor, uma movimentação financeira de 205 (duzentos e cinco) bilhões de reais no país (IODICE, 2019). Isto posto, o cenário apresenta grande competitividade; aquelas empresas que não investem na evolução e promoção do seu *app* acabam ficando para trás, como foi o caso da empresa espanhola *Glovo*, que não aguentou a concorrência e em março de 2019 desistiu de trabalhar com *delivery* no Brasil (IODICE, 2019).

Conforme explanado nesta pesquisa, pela história da empresa, pode-se perceber que o *iFood* cresceu no mercado, porque promoveu fusões com as empresas rivais e que possuíam tecnologias capazes de melhorar o seu sistema. Exemplo disso foi a fusão com o Restaurante *Web* e a aquisição da tecnologia da plataforma *SpoonRocket*. Entretanto, empresas como *Uber Eats*, *Rappi*, *James*, dentre outras, trazem aos consumidores outras ofertas e até mesmo mais opções de *delivery*, indo além da entrega de refeições. Destaca-se, brevemente, nesta monografia, 2 (duas) grandes concorrentes: *Rappi* e *Uber*.

Fundada em 2015, a empresa colombiana *Rappi* tem como lema e principal diferencial o fato de que entregam qualquer coisa. Sendo assim, além de refeições, nesta plataforma é possível que a pessoa peça produtos farmacêuticos, de *pet shop*, de mercearias, dentre outros.

Assim como o *iFood*, a *Rappi* tem grandes planos de expansão pela América Latina e já tem operações em 9 (nove) países do continente, contando com cerca de 200 (duzentos) mil entregadores e está avaliada em 3.5 (três vírgula cinco) bilhões de dólares (LOUREIRO, 2020).

Segundo Salomão (2020), no Brasil, a *Rappi* está presente em 60 (sessenta) cidades e, com a pandemia, chegou a registrar um crescimento de 300% (trezentos por cento) no número de pedidos de cadastro de entregadores no *app*. Além disso, houve um crescimento de aproximadamente 30% (trinta por cento) em todas as entregas na América Latina no início do ano de 2020 (MELLO, 2020).

A empresa americana *Uber*, que já estava consolidada no Brasil por meio dos transportes, trouxe dos Estados Unidos o seu serviço de entrega de alimentos em 2016, o chamado *Uber Eats*. Sua atuação é um pouco mais tímida, porém, em 2019, já operacionalizava este serviço em 38 (trinta e oito) cidades brasileiras, resolvendo, posteriormente, ampliar a sua plataforma, agregando outro serviço de entrega, o *Uber Flash*, que faz entrega de artigos pessoais.

De acordo com E-COMMERCE BRASIL (2020), cabe destacar, ainda, que a empresa *Uber* está passando a adotar a mesma ideia de variedade nas entregas, expandindo o *delivery* para a parte de mercearia, a exemplo do acordo realizado com a rede varejista *Carrefour*, na França e na Bélgica, e firmou parceria com a empresa *Cornershop*, para se fortalecer no segmento de supermercados (BEZERRA, 2020).

Ademais, já anunciou que, no Brasil, está começando a integrar novas categorias para os usuários, que são as entregas oriundas de farmácias, lojas de conveniência e *pet shops* (MELLO, 2020).

Isto posto, cabe ressaltar que, em relação ao *delivery* de refeições, o *iFood* é líder no mercado e possui grande vantagem, apesar da disputa acirrada entre os aplicativos. Tal fato se deve principalmente em virtude dos contratos de exclusividade que a empresa promove junto a restaurantes e ao emprego de capital para melhorias na sua tecnologia. Outrossim, o seu comportamento vem sofrendo severas críticas de seus concorrentes, como da *Rappi*, por exemplo, que entrou com um processo perante o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), alegando que o *iFood* realiza práticas de concorrência desleal, já que os referidos contratos adotam longos prazos e taxas de rescisão muito altas, impedindo, assim, que os restaurantes possam ofertar seus produtos nas demais plataformas (LAVADO, 2020).

Portanto, é possível perceber que nas empresas concorrentes já existe uma grande tendência para a diversificação do *delivery*, deixando de ser apenas um aplicativo de entrega de refeições para se tornar um *superapp* capaz de atender todas as necessidades dos consumidores.

O *iFood*, apesar de já demonstrar disposição para esta variedade e ser impulsionado pelos próprios concorrentes, ainda não saiu de sua zona de conforto, de modo que sua expansão para outras áreas ainda é tímida, enfatizando as áreas de fornecimento para os próprios restaurantes, bem como para as mercearias. Além disso, a plataforma investe em práticas que possam fidelizar a sua vantagem no mercado e que possibilitem a expansão de sua marca para outras cidades e demais países.

3 DAS POSSÍVEIS MODALIDADES DE RELAÇÃO DE TRABALHO DOS ENTREGADORES PERANTE O APLICATIVO DO *IFOOD*

O estudo das relações de trabalho é de fundamental importância para a compreensão e a prática do Direito Trabalhista. Um importante debate quando se trata de trabalhadores de aplicativos é a discussão sobre a possibilidade ou não da caracterização do vínculo empregatício entre os mesmos e as plataformas digitais ou se esta categoria poderia se enquadrar em outra espécie de relação de trabalho.

Dessa forma, neste capítulo, faz-se imprescindível o estudo das diferentes relações de trabalho, bem como uma análise mais aprofundada dos requisitos caracterizadores do trabalho avulso, do vínculo de emprego, do labor autônomo e da terceirização, de modo a verificar a possibilidade ou não de se enquadrar os trabalhadores do *iFood* em uma destas relações jurídicas.

3.1 Das diferentes relações de trabalho

Para tratar de relação de trabalho, é mister saber diferenciar as suas diversas relações, já que o significado do termo “trabalho”, como diz Languer (2004, n.p.) “serve como uma espécie de guarda-chuva que abriga todas as atividades humanas”.

No cotidiano, é comum a mistura entre a relação de emprego e a relação de trabalho, mas não há o que se confundir, já que para a caracterização da primeira faz-se necessário o preenchimento de determinados requisitos e, na ausência de quaisquer destes, ocorrerá a descaracterização por completo do vínculo empregatício, como será visto mais adiante nesta monografia.

Pode-se afirmar que a relação de trabalho é vista sob um aspecto amplo e de caráter genérico, sendo considerada como gênero, enquanto que a relação de emprego é tida como sendo uma de suas espécies. Consequentemente, toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho pode ser considerada como uma relação empregatícia.

Conforme Resende (2020, n.p.), “a relação de trabalho corresponde a toda e qualquer forma de contratação da energia de trabalho humano que seja admissível frente ao sistema jurídico vigente”.

Em uma relação trabalhista, leva-se em consideração a prestação de uma obrigação de fazer, geralmente com caráter infungível, em que uma pessoa se compromete a realizar

determinado serviço a outrem, não havendo a necessidade da presença de todos os requisitos previstos no art. 3º da CLT. São exemplos o trabalho autônomo, o eventual, o avulso, o de estágio, dentre outros.

Quando se fala em relação de emprego, a atividade prestada é restringida. Conforme Delgado, a referida relação condiz “a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes” (DELGADO, 2020, p. 342).

Para efeito do presente estudo, serão detalhadas, ao longo deste capítulo, as características do trabalho avulso, do labor com vínculo empregatício, do trabalho autônomo e da terceirização, relacionando-as ao objeto de estudo do presente trabalho: o colaborador do *iFood*, enquanto seja entregador profissional. Embora seja possível, igualmente, a criação de cooperativas de trabalho para prestar tal tipo de serviço, esta pesquisa não irá tratar de tal espécie de relação jurídico-laboral, tendo em vista que, ao contrário das plataformas digitais, as cooperativas não podem ter finalidade lucrativa.

3.2 Dos requisitos caracterizadores do trabalho avulso

Com o intuito de compreender se os entregadores do aplicativo *iFood* poderiam se enquadrar como trabalhadores avulsos, serão explanados, neste tópico, os conceitos e os elementos caracterizadores da respectiva relação de trabalho.

O trabalhador avulso possui proteção constitucional expressa no inciso XXXIV, do art. 7 da CF/88, que, neste sentido, garante a igualdade de direitos destes trabalhadores em relação àqueles que possuem vínculo empregatício. Entretanto, apesar da equiparação, isto não significa que um trabalhador avulso possa ser considerado empregado, mas tão somente possuir os mesmos direitos a que faz jus um trabalhador com vínculo empregatício, a exemplo de férias, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), aviso prévio, entre outros.

Para Leite, o trabalhador avulso é aquele “subordinado atípico que, de forma descontínua, presta serviço essencial e complementar à atividade da empresa, mas sem inserir-se na sua organização” (LEITE, 2021, n.p.).

Delgado reforça que o avulso “corresponde à modalidade de trabalhador eventual, que oferta sua força de trabalho, por curtos períodos de tempo entrecortados, a distintos tomadores, sem se fixar especificamente a qualquer deles” (DELGADO, 2020, p. 413).

Pode-se encontrar o conceito deste labor no inciso VI, do art. 12, da Lei nº 8.212/1991, a saber:

Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:
[...]

VI - como trabalhador avulso: quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento (BRASIL, 1991).

Assim, o trabalhador avulso caracteriza-se por prestar serviços urbanos ou rurais, sendo, tais serviços, de cunho eventual e de curta duração. Além disso, sua característica marcante é a obrigatoriedade de uma entidade intermediadora entre o trabalhador e o tomador. Tal intermédio será feito por sindicato profissional ou pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), sendo, este último, no caso de avulso portuário.

O intermediador promove a intercessão entre os obreiros avulsos em face dos diversos tomadores de serviços, realiza a arrecadação das verbas correspondentes à referida prestação e é o responsável pelo repasse dessas importâncias aos trabalhadores, ou seja, o intermediador é responsável por toda a gestão referente aos trabalhadores avulsos (DELGADO, 2020).

A figura do trabalhador avulso é comum no trabalho portuário, conforme elucidado na Lei nº 12.815/2013, que trata das atividades desempenhadas pelos operadores portuários e traz, desde a regulação antecedente (Lei nº. 8.630/1993), o OGMO como o órgão competente para a gestão da mão de obra destes obreiros.

Entretanto, a Lei nº 12.023/2009 resultou na viabilização dos trabalhadores avulsos não portuários, figura menos conhecida, mas de grande importância para garantir direitos a quem trabalha como avulso em áreas urbanas e rurais.

À vista disso, a aludida legislação, para os não portuários, dispõe que quando um tomador de serviços deseja contratar um avulso para a realização de determinado ofício de mercadorias em geral, deve-se, obrigatoriamente, firmar um acordo ou convenção coletiva de trabalho, mediante o sindicato da categoria, para a execução dos serviços.

Ademais, cumpre destacar que tal conjunto normativo traz uma importante determinação quanto à responsabilidade da empresa tomadora do trabalho avulso. Nesse viés, o *caput* do art. 8º da Lei nº 12.023/2009 afirma que, *in verbis*:

Art. 8º As empresas tomadoras do trabalho avulso respondem solidariamente pela efetiva remuneração do trabalho contratado e são responsáveis pelo recolhimento dos encargos fiscais e sociais, bem como das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social, no limite do uso que fizerem do trabalho avulso intermediado pelo sindicato (BRASIL, 2009).

Cabe ressaltar, ainda, que a figura do “chapa” é justamente o trabalhador prestador de serviço em área urbana ou rural que pode exercer, sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, a execução das atividades de movimentação de mercadorias em geral, na forma do art. 1º da referida Lei nº 12.023/2009.

3.3 Dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego

Um dos debates mais marcantes, quando se fala em entregadores de aplicativos, é sobre a questão da possibilidade de existência de vínculo empregatício, o que garantiria uma série de direitos aos referidos trabalhadores. Entretanto, faz-se necessário compreender quais são os requisitos fundamentais para se poder traçar um paralelo.

A relação empregatícia é marcada pela presença de 2 (dois) sujeitos: o empregador e o empregado. O empregador, conforme conceituação de Martinez (2020):

É a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (este excepcionalmente autorizado a contratar) concedente da oportunidade de trabalho, que, assumindo os riscos da atividade (econômica ou não econômica) desenvolvida, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços de outro sujeito, o empregado (MARTINEZ, 2020, p. 263).

Ademais, é válido lembrar que o art. 2º da CLT conceitua o empregador como sendo a empresa, seja ela individual ou coletiva, que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço e assume os riscos da atividade econômica (BRASIL, 1943).

No tocante ao empregador, a alteridade é um elemento caracterizador deste sujeito, conforme o artigo referido mencionado no parágrafo anterior. Apesar de não ser integrada como um elemento necessário para a constituição do vínculo empregatício está, em regra, presente. Esta característica traz a figura de quem deve assumir o risco do negócio, que, no caso da relação empregatícia, é o empregador e não o empregado, já que este labora por conta alheia e seu encargo é a própria força de trabalho. Então, neste caso, aquele que deve fornecer o material necessário e as condições de trabalho compatíveis com a segurança e a saúde é o empregador.

Em relação ao conceito de empregado, a CLT aduz no *caput* do art. 3º os elementos que o caracterizam, a saber: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Para que exista a constatação do vínculo empregatício, faz-se imprescindível que o labor seja executado por pessoa física. Além disso há, obrigatoriamente, a presença da

personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Portanto, a ausência de qualquer 1 (um) desses elementos acaba por descaracterizar a relação de emprego. Sendo assim, é de extrema importância para esta pesquisa analisar as referidas características.

A figura do empregado deve ser a de uma pessoa física, ou seja, pessoa natural, não existindo hipótese de uma empresa caracterizar-se como empregada. Na terceirização, mesmo que o tomador dos serviços contrate uma empresa para a execução de determinada tarefa, ainda assim, será um humano que prestará os serviços por meio da contratada.

Atualmente, o fenômeno da “pejotização”, quando um empregador simula um contrato de prestação de serviços com um obreiro, que constitui uma Pessoa Jurídica (PJ), levando-se a crer que há uma relação comercial, reflete uma das formas de se tentar fraudar a formação do vínculo empregatício. Entretanto, quando um julgador analisa o caso concreto, em existindo a presença dos requisitos correlatos, a relação de emprego deve ser reconhecida, sendo os atos ilícitos praticados nulos de pleno direito, conforme o art. 9º da CLT.

Na relação empregatícia, a presença da personalidade é elemento fundamental, pois o contrato empregatício possui caráter infungível e é *intuitu personae*, assim, não havendo o que se falar em substituição do empregado. Tal elemento, como enfatiza Maurício Delgado (2020, p. 348), reflete somente sobre o obreiro e sua morte automaticamente encerra o contrato empregatício, ao contrário do que ocorre quanto ao empregador, onde é possível constatar a despersonalização, existindo, neste caso, a possibilidade de alteração subjetiva do contrato e a sucessão trabalhista.

Onerosidade significa que o trabalhador presta seus serviços mediante uma contraprestação. Nas palavras de Delgado, o contrato que constitui uma relação empregatícia é “um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis” (DELGADO, 2020, p. 353).

O referido autor esclarece, ainda, que a constituição deste elemento fático-jurídico deve ser observada apenas pela perspectiva do empregado. Consequentemente, no vínculo empregatício, não existe a possibilidade de prestação do serviço a título gratuito, isto seria trabalho voluntário, ou seja, perderia a característica de emprego.

Na relação empregatícia, existe o princípio da continuidade da relação de emprego que se rege pela continuidade por tempo indeterminado do vínculo empregatício cujas exceções são os contratos temporários de trabalho (DELGADO, 2020, p. 349). A não eventualidade significa que o empregado presta seu trabalho de maneira habitual, frequente e reiterada. Aqui, o foco é na permanência do empregado, de acordo com o referido princípio, que repete aquele

determinado serviço, trabalhando de modo contínuo para aquele empregador. Logo, o contrato empregatício é de trato sucessivo.

Subordinação jurídica é um importante elemento fático-jurídico que integra a composição dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, não havendo que se falar da existência da relação de emprego quando inexistente o referido elemento. Quando se fala em trabalho via aplicativo, é na subordinação que existe o maior debate, pois existem grandes divergências entre os juristas.

A subordinação se refere à atividade prestada pelo empregado, cujo qual o mesmo fica sujeito ao poder diretivo objetivo do empregador que dita o modo como a atividade deve ser exercida. Ou seja, o referido elemento incorre “na situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará” (NASCIMENTO, 1989, p. 103 *apud* DELGADO, 2020, p. 357).

Para efeito desta pesquisa, vale apurar a discussão sobre as dimensões da subordinação para Delgado, já que, a depender de como é vista, pode-se ou não enquadrar nelas o profissional de entrega. Para o referido autor, essas dimensões decorrem das diversas transformações da sociedade ao longo do tempo, fazendo com que a Ciência do Direito traga novas concepções acerca deste elemento fático-jurídico. Assim sendo, a subordinação pode ser dividida em clássica, objetiva ou estrutural (DELGADO, 2020, p.360).

A subordinação clássica ou tradicional é a expressão mais utilizada para o enquadramento da relação empregatícia. É tida como aquela que ocorre por meio das ordens emanadas pelo empregador que são acatadas pelo empregado, não havendo autonomia deste quanto à forma de realização do serviço.

Já na subordinação objetiva, há o entrelaçamento do obreiro nos fins e objetivos do empreendimento. Assim, enquanto que na subordinação clássica o foco se dá nas ordens dadas para a prestação do serviço, na objetiva a figura central é a integração do trabalhador ao propósito da empresa.

Em contrapartida, existe a subordinação estrutural, que traz a concepção da inserção do trabalhador na estrutura do empregador. Aqui, o obreiro pode ou não estar em conformidade com os fins do empreendimento e, também, não há a obrigatoriedade do recebimento de ordens diretas da chefia, podendo ser atividade-fim ou atividade-meio, contanto que se integre na estrutura da empresa. Para Delgado:

[...] será, porém, subordinado caso se ajuste, estruturalmente, ao sistema organizacional e operativo da entidade tomadora de serviços, absorvendo sua cultura e sua lógica empresariais durante o ciclo de prestação de seu labor e, na medida dessa aculturação, seu poder direcionador e dirigente (DELGADO, 2020, p.361).

Ressalte-se, ainda, que tais dimensões não são excludentes, na verdade elas se completam, propiciando o ajuste de novas realidades na medida em que vão surgindo na sociedade e garantindo os direitos oriundos do vínculo empregatício aos obreiros.

Atualmente, uma outra ideia de dimensão tem ganhado destaque, devido aos trabalhos por meio de aplicativos, que é a subordinação algorítmica. Nesta dimensão, conforme o entendimento de Barzotto, Miskuling e Breda (2020, p. 212-213), existe uma presença digital do empregador e do empregado por meio do algoritmo. Este, por sua vez, é quem define o modo como o serviço será prestado, limitando a atuação do trabalhador aos comandos proferidos pelo *software*; deste modo, o foco deixa de ser na prestação dos serviços, passando a ser o resultado decorrente do labor.

Logo, as plataformas digitais proporcionaram novas dinâmicas nas relações trabalhistas, destacando os algoritmos como fundamentais no desenvolvimento destas relações, porquanto, nas palavras dos referidos autores:

A chegada das empresas de plataformas de intermediação de serviço evidencia como o gerenciamento do trabalho pode ser feito por algoritmos, programáveis para tomada de decisões que, em regra, sequer possibilitam a participação do empregado (BARZOTTO; MISKULING; BREDÁ, 2020, p. 219).

As pesquisas de Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p.30), por sua vez, trouxeram a nomenclatura “autonomia na subordinação”, pois o jurista francês Alain Supiot descreve que a subordinação presente na programação por comandos, ainda assim, concede ao trabalhador determinada autonomia no momento da prestação dos serviços. Entretanto, mesmo com algum nível de liberdade, a subordinação se encontra presente, tendo em vista que os obreiros seguem as regras do programa, devendo “estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhes são consignados” (OITAVEN, CARELLI; CASAGRANDE 2018, p .30).

Independentemente da nomenclatura dada (clássica, objetiva, estrutural ou, como vista em outros autores, algorítmica), a própria CLT, com a alteração trazida pela Lei nº 12.551/2011, inovou ao trazer a equiparação dos meios telemáticos e informatizados com os meios pessoais e diretos para fins de subordinação, conforme o parágrafo único do art. 6º da CLT, ao dispor que: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão

se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 1943).

Neste sentido, para que os meios telemáticos possam ser equiparados à subordinação jurídica, depreende-se ser necessário que os comandos dados pelo *software* apresentem 3 (três) características fundamentais, a saber: poder de determinar ordens, poder de controlar o que está sendo realizado e o poder de punir. A falta de 1 (um) dos referidos poderes resulta no desenquadramento da subordinação jurídica, podendo, apenas, apresentar-se como 1 (uma) outra de suas dimensões (clássica, objetiva, estrutural ou algorítmica).

Isto posto, cumpre ressaltar que a noção de subordinação descrita na CLT traz em seu bojo é a subordinação jurídica, que seria compatível com a ideia de subordinação clássica de Delgado (2020). As demais dimensões não possuem aparato legal que traga segurança jurídica suficiente para que possam ser aplicadas, já que não estão expressas na Consolidação ou em alguma outra norma legal.

3.4 Dos requisitos caracterizadores do trabalho autônomo

O trabalhador autônomo é o profissional que realiza, por conta própria, o serviço para o qual foi contratado, organizando e estruturando o seu empreendimento, além de assumir o risco da atividade desenvolvida e não se subordinar ao tomador de serviços. As figuras do profissional liberal, empreiteiro, parceiros e representantes comerciais são exemplos de profissionais autônomos.

Vale destacar o conceito definido pela alínea “h”, inciso V, art. 12 da Lei 8.212/1991, para quem implicitamente é autônomo “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não” (BRASIL, 1991).

A principal distinção entre o celetista e o autônomo é a constatação de que o trabalhador dotado de autonomia não possui a presença do elemento fático-jurídico da subordinação. Logo, quando, no caso concreto, for verificado que a pessoa dirige a sua própria prestação pessoal de serviços, a relação jurídica será a de trabalho autônomo. Caso as ordens venham do tomador dos serviços, a subordinação estará presente na relação evidenciando o vínculo empregatício (DELGADO, 2020, p. 405).

Delgado (2020) sustenta, ainda, que uma outra diferença está na possibilidade de o trabalho autônomo também poder apresentar a ausência de pessoalidade. Neste caso, a presença de um trabalho autônomo com fungibilidade do prestador de serviços resulta em possibilidades de mudanças quanto ao profissional a prestar o labor. Mesmo assim, caso exista a presença de

um contrato autônomo com o elemento fático-jurídico da pessoalidade, isto não quer dizer que este profissional se subordina ao tomador de serviços, apenas retratando uma exclusividade quanto à prestação daquele determinado serviço.

A Reforma Trabalhista trouxe um importante dispositivo retratando o trabalho autônomo, que foi o art. 442-B da CLT, para quem: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (BRASIL, 1943). Este artigo trouxe a possibilidade de haver exclusividade na prestação de serviços e validou a contratação de profissionais autônomos para a realização de quaisquer serviços nas organizações (RESENDE, 2020).

Neste sentido, Martinez (2020, p. 158) declara que o citado dispositivo contribuiu para a ratificação de uma “espécie singular de trabalho autônomo: o autônomo exclusivo e não eventual”.

Na época em que o artigo entrou em vigor, ocorreram muitas críticas, principalmente em relação à exclusividade do autônomo, o que resultou na criação da MP nº 808/2017 que suprimiu a expressão e criou normas acerca da vedação da exclusividade. Entretanto, a medida perdeu eficácia e a redação original do art. 442-B da CLT voltou a vigorar, permanecendo a discussão. O Ministério do Trabalho, agora Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, editou a Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018, como forma de complementar a redação, porém continuou o entendimento de admitir a exclusividade do autônomo, como se pode observar a seguir no texto da portaria:

Art. 1º A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 2º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 3º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade, caso prevista em contrato.

§ 4º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 5º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício. (BRASIL, 2018).

Para o jurista Resende (2020) e para outros doutrinadores, tal art. 442-B da CLT é uma clara tentativa de descaracterizar a relação de vínculo empregatício em circunstâncias que apresentam os requisitos deste vínculo. Logo, caberá ao julgador analisar o caso concreto para verificar se há a presença dos respectivos elementos fático-jurídicos que resultam na relação de emprego e, caso sejam constatados, o art. 442-B não poderá impedir a configuração e os direitos decorrentes.

3.5 Dos requisitos caracterizadores da terceirização trabalhista

Cumprido destacar, nesta pesquisa, o conceito de terceirização, sua relevância e contexto no cenário brasileiro. Tal fenômeno é polêmico, pois levantou discussões acerca da constitucionalidade dos dispositivos advindos da Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, que permitiram a terceirização da atividade-fim e, também, gerou a preocupação quanto as consequências de se delegar essas atividades. Em relação ao trabalho por meio de aplicativos, cabe discutir se há o enquadramento dos entregadores do *iFood* como prestadores de serviços terceirizados.

Com o advento das Leis nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização) e nº 13.467/2017, houve a modificação do conjunto normativo que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras Providências, a Lei nº 6.019/1974, acarretando em importantes alterações quanto à terceirização da prestação de serviços. Nesse viés, destaca-se o conceito previsto em seu art. 4º-A, *in verbis*:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, *inclusive sua atividade principal*, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (BRASIL, 1974, grifo nosso).

Conforme Delgado leciona, “para o Direito do Trabalho *terceirização* é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente” (DELGADO, 2020, p. 549, grifo do autor).

Logo, a terceirização ocorre quando uma pessoa física ou jurídica contrata uma empresa de prestação de serviços, transferindo para esta a execução de quaisquer de suas atividades. Pode-se dizer que é uma relação trilateral, havendo a presença de 3 (três) importantes figuras: o trabalhador que executa as atividades; a empresa terceirizante, que é quem contrata o referido prestador de serviços e com ele possui o vínculo empregatício; e a

tomadora de serviços, que é a beneficiária do labor, porém não se enquadra como empregadora do trabalhador, mas como cliente da prestadora.

A figura do trabalhador terceirizado possui vínculo empregatício com a empresa terceirizante, porém não forma tal relação com a tomadora de serviços, cabendo a esta apenas a responsabilidade subsidiária em relação aos encargos trabalhistas e previdenciários do obreiro correspondentes ao período da prestação de serviços. Ressalte-se, também, que a concepção desta delegação de serviços é a de descentralizar uma atividade especializada, cuja mão de obra é uma exceção às normas contidas na CLT (SOUZA *et al.*, 2017).

Frisa-se, ainda, que a terceirização das atividades da empresa resulta na probabilidade de redução da remuneração a ser percebida pela tarefa realizada em comparação com o obreiro que exerce a mesma atividade, só que com o vínculo direto com o tomador, pois a própria Reforma Trabalhista não trouxe a ideia de isonomia entre os citados agentes, tratando-a apenas como uma possibilidade por meio de cláusula contratual entre as partes (BRASIL, 1974, art. 4º, § 1º). Além disso, toda a composição de proteções e vantagens envolvidas no contrato de trabalho com vínculo direto pela tomadora não será auferido pelo terceirizado, caso não exista previsão expressa no contrato pactuado entre a empresa contratada e o tomador de serviços.

Na visão de Delgado (2020, p. 550) “[...] a fórmula terceirizante enfraquece a identidade pessoal e profissional do trabalhador, diminuindo, subjetivamente – e mesmo simbolicamente –, a valorização do trabalho e da pessoa humana trabalhadora no conjunto da sociedade capitalista”.

Em contrapartida, a tomadora de serviços reduz seus custos e encargos trabalhistas e previdenciários, otimiza os serviços por meio da contratação de terceirizados especializados, incorre no aumento da produtividade, dentre outras vantagens o que, muitas vezes, se sobrepõe a eventuais desvantagens que possam surgir.

Diante do exposto, 2 (duas) reflexões devem ser levadas em consideração. A primeira é em relação às atividades que podem ser terceirizadas. Já a segunda é quanto à responsabilidade subsidiária da tomadora.

As atividades em uma empresa podem ser divididas em atividade-meio e atividade-fim. As atividades-meio são também chamadas de atividades secundárias da empresa, ou seja, não se relacionam diretamente com a finalidade do empreendimento. Já as atividades-fim são aquelas essenciais para o funcionamento da empresa, estando diretamente relacionadas com o seu objetivo, sendo a razão pela qual a empresa existe. Exemplo, a atividade-fim de um banco

é a prestação de serviços bancários, tendo como atividade-meio o serviço de vigilância (CORREIA, 2018).

Antes da reforma, não havia uma legislação que regulamentasse a matéria. O que existia era um posicionamento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a Súmula nº 331. Porém, mesmo assim, havia intenso debate doutrinário a respeito de quais atividades poderiam ser delegadas e a falta de regulamentação possibilitava abusos por parte das empresas. A referida súmula dispõe o seguinte sobre as atividades terceirizáveis:

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

[...]

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. [...] (BRASIL, 2011).

Neste sentido, o próprio texto já restringe as atividades consideradas como de terceirização lícita, a saber: trabalho temporário, serviços de vigilância, atividades de conservação e limpeza e outros serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Primeiramente, a referida súmula do TST esclarece que a contratação de obreiros para a realização de trabalho temporário é a exceção para os casos de contratações por empresas interpostas, do contrário, seria ilegal. Neste caso, a contratação de temporários ocorre por meio de vínculo direto com a empresa contratante, podendo ser integrados nos serviços inerentes da tomadora, já que acontece em momentos de necessidades provisórias de substituição de um empregado permanente ou de aumento excepcional das atividades da empresa.

O item III da súmula reforça que a possibilidade de terceirização somente seria possível nos casos de prestação de atividade-meio e sem a mínima possibilidade de existir a presença dos elementos pessoalidade e subordinação entre o trabalhador e o tomador de serviços, pois quem responde pelo direcionamento dos serviços prestados pelo obreiro é a empresa terceirizante e é com esta que todos os elementos fático-jurídicos do vínculo empregatício estarão presentes (DELGADO, 2020, p.574).

Portanto, se o entendimento do TST fosse seguido, as atividades-fim de uma empresa não poderiam ser delegadas para uma contratada. Todavia, as disposições da referida

Súmula foram prejudicadas com o advento do entendimento jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal (STF), após as mudanças advindas da própria Reforma Trabalhista.

A terceirização foi tema de repercussão geral na Suprema Corte por meio do julgamento concomitante de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 3324/DF e de Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252/MG, no qual o Tribunal Pleno apresentou uma interpretação que diverge do TST sobre o assunto, fixando o Tema 725 cuja tese é a seguinte: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" (BRASIL, 2019).

Cabe destacar, ainda, que em sessão virtual encerrada no dia 15 de junho de 2020, o Plenário do STF voltou a discutir o tema, desta vez salientando a terceirização de atividade-fim em contratos de trabalho temporário, colocando em pauta 5 (cinco) Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs 5685, 5686, 5687, 5695 e 5735), propostas por diversas entidades, que impugnavam a constitucionalidade da Lei nº 13.429/2017 tendo em vista a permissão dada para a possibilidade de terceirizar as atividades-fim. A Corte julgou as ações como improcedentes e declarou que a referida lei é constitucional (BRASIL, 2020).

Isto posto, pode-se notar que o STF confirmou, no cenário jurídico brasileiro, a possibilidade de terceirizar toda e qualquer atividade de uma empresa, corroborando com as modificações trazidas pela Lei da Terceirização e pela Reforma Trabalhista.

As modificações ocorridas no ano de 2017 foram cruciais para o que vem a ser a terceirização das atividades de uma empresa, porque esclareceu quaisquer pontos que fossem omissos quanto às atividades terceirizáveis, já que trouxe a expressão "inclusive a sua atividade principal".

Com isso, existem argumentos favoráveis e contrários à terceirização da atividade-fim. Dentre os argumentos apresentados pelos que defendem, há o fato de que os empresários devem usufruir de liberdade para administrar o seu negócio da maneira que achar melhor; os direitos trabalhistas garantidos pela Constituição não são violados, o que ocorre é a possibilidade de se usar a delegação das atividades como forma de atender as demandas do mercado, minimizando o risco da atividade pelo empresário tomador; não compete ao Estado interferir no modo e no fluxo de organização de um negócio; a terceirização não contribui com a precarização da relação de emprego, mas serve para estimular a ampliação do número de postos de trabalho, etc. (OLIVEIRA; BARBIÉRI, 2018).

Já dentre os argumentos contrários apresentados estão a necessidade de se conciliar os princípios da livre iniciativa com o valor social do trabalho; além disso, a terceirização da

atividade-fim fragiliza a situação dos empregados contratados diretamente pelas empresas, proporcionando uma elevação na quantidade de trabalhadores terceirizados em detrimento da redução dos celetistas da empresa tomadora (CORREIA, 2018).

Para os pesquisadores do Ministério Público do Trabalho (MPT), a relação trilateral oriunda da terceirização resulta na vulnerabilidade da eficácia dos direitos dos empregados da prestadora, já que afastam os elementos que compõem a relação clássica de emprego e proporcionam uma série de prejuízos ao obreiro, tais como a falta da representatividade sindical e dos direitos previstos nas normas coletivas firmadas com a empresa tomadora, maior rotatividade contratual, diminuição das verbas remuneratórias, perda de direitos frutos de acordos negociais, dentre outros (SOUZA *et al.*, 2017).

Ademais, é válido ressaltar, ainda, que na terceirização a empresa contratante não pode apresentar 2 (dois) requisitos presentes no vínculo de emprego, que são a pessoalidade e a subordinação. Assim sendo, caso fique demonstrado existir na relação trabalhador-tomadora de serviços tais características, a terceirização será considerada ilícita, já que está sendo utilizada para mascarar o vínculo direto entre as partes, atraindo a incidência do art. 9º da CLT, que dispõe sobre a nulidade dos atos cometidos com o intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos dispositivos previstos na Consolidação. Além do que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) traz como 1 (um) de seus princípios fundamentais a seguinte expressão: “O trabalho não é uma mercadoria” (OIT, 1944).

Quanto à segunda reflexão, a Reforma Trabalhista e a Lei da Terceirização incluíram, na Lei nº 6.019/1974, o art. 5º-A e os seus respectivos parágrafos, que abordam e dispõem sobre a contratante. Em relação a sua devida responsabilidade, preceitua o parágrafo 5º:

A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1974).

Assim, também já entendia o próprio TST, haja vista o item IV da Súmula nº 331:

O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial (BRASIL, 2011).

Além disso, o STF confirmou as disposições acima por meio do Tema 725, que já foi abordado neste capítulo.

A responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços significa que, como não há a presença de um vínculo direto entre as partes, o obreiro que entrar com ação reclamando direitos trabalhistas não poderá cobrar diretamente do tomador os encargos, sendo uma obrigação da empresa prestadora de serviços. Aquele que terceiriza atividades do seu negócio só será obrigado a saldar algum débito da empresa contratada se esta não houver adimplido por total ou parcialmente a dívida com o seu patrimônio. Conclui-se que não há o que se falar em pluralidade de devedores, por meio de responsabilidade solidária, ocasião esta em que o credor pode cobrar o total do passivo de 1 (um) ou de todos.

Isto posto, vale salientar que a redação dada pela Lei nº 13.429/2017 trouxe, ainda, a necessidade de a empresa prestadora de serviços possuir capacidade econômica compatível com a sua execução e listou os requisitos necessários para que possam operar. Caso a empresa prestadora não apresente a referida capacidade, este fato suscitará a ilegalidade da terceirização e a apresentação de prova de inadimplemento das obrigações trabalhistas será suficiente para a comprovação de ausência do requisito básico de estabelecimento da empresa, atraindo a responsabilidade da contratante.

Após ampla explanação sobre as relações trabalhistas e as potenciais modalidades identificáveis nos serviços de entrega, o próximo capítulo pretende fazer a relação entre a referida abordagem com o objeto da pesquisa, que envolve o agente de entrega da empresa *iFood*.

4 DA ANÁLISE DO ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO VÍNCULO TRABALHISTA DOS ENTREGADORES DO *IFOOD* E SEU GRAU DE RESPONSABILIZAÇÃO

Após a análise das modalidades de trabalho avulso, empregatício, autônomo e de terceirização, cumpre analisar como a realidade vivenciada pelos entregadores Nuvem e OL pode ser compreendida e enquadrada, tendo por base as referidas relações de emprego e, além disso, como a possível terceirização da atividade de entrega, por meio da figura do Operador Logístico, traz à tona a responsabilidade do *iFood*.

4.1 O intermediador do trabalho avulso e o papel do aplicativo do *iFood*

O trabalho avulso tem como um de seus elementos principais a presença do intermediador, podendo ser o OGMO ou o sindicato. Seu papel é promover a intermediação entre a mão de obra e os diversos tomadores de serviços, além de realizar a gestão dos pagamentos das verbas a que os obreiros fazem jus.

O OGMO é órgão de utilidade pública e sem fins lucrativos, responsável por gerir as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores avulsos portuários, sendo regido por diversos conjuntos normativos, dentre os quais as Leis nº 9.719/1998, nº 12.815/2013 e o Decreto nº 8.033/2013. Assim, devem ser constituídos para operacionalizar a prestação de serviço nos portos brasileiros.

Por sua vez, o sindicato possui conceito legal previsto no art. 511 da CLT, o qual dispõe que:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (BRASIL, 1943).

A associação sindical é dividida em categorias, podendo ser de empregados, empregadores, profissionais liberais, trabalhadores autônomos ou outra espécie de relação de trabalho. A constituição de um sindicato envolverá o exercício de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, já que a atuação ocorre para a defesa de interesses comuns.

Para efeito desta pesquisa, é necessário restringir o conceito para a visão das categorias de trabalhadores. Neste ponto de vista, vale salientar a conceituação dada por Delgado:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida (DELGADO, 2020, p.1620).

Nesse viés, o sindicato é uma associação profissional sem fins lucrativos, sendo regulado pelo Decreto-Lei n° 1.402/1939 e pela CLT. Possui natureza jurídica de direito privado e detém prerrogativas para atuar nos interesses da categoria.

Após o exposto e comparando com o aplicativo *iFood*, pode-se verificar que este opera como um interveniente entre o Estabelecimento Parceiro e o Cliente Final, o que está em conformidade com a proposta da própria empresa, que enfatiza, ao longo dos seus Termos de Uso do *App*, o trabalho intermediário. Esse processo de mediação ocorre por meio de 2 (dois) pilares: os dados e os algoritmos (SCHINESTSCCK, 2020).

Neste sentido, a plataforma digital, através dos algoritmos e dos dados, promove o gerenciamento dos serviços, por meio do qual os entregadores realizam as entregas e, ao final, o *app* repassa a respectiva remuneração, no caso da categoria de entregador Nuvem. Já em relação ao Entregador OL, este gerenciamento ficará a cargo da empresa contratada que recebe da plataforma e faz os repasses devidos. As referidas empresas contratadas possuem, claramente, a finalidade lucrativa, não podendo se enquadrar como o intermediário na qual a legislação requer.

Além disso, como foi explanado alhures, o aplicativo fica responsável pelo gerenciamento dos Estabelecimentos Parceiros a depender do plano que os mesmos tenham optado, ou seja, o *iFood* também fica com o encargo de repassar os valores pagos pelos Clientes Finais aos tomadores de serviços.

Ocorre que a proposta do aplicativo possui fins comerciais e lucrativos. Como já foi abordado nesta pesquisa, o mesmo opera na condição de reter um percentual de comissão sobre o valor de todos os pedidos realizados, além do que, se o plano do Estabelecimento Parceiro utilizar a forma de pagamento pelo *app*, haverá uma nova incidência de percentual sobre o valor. É válido lembrar que na modalidade Operador Logístico ainda há a presença de mais um agente na relação, a empresa contratada, que claramente possui o propósito de lucrar com as entregas.

Portanto, a ideia de colocar o próprio aplicativo como uma espécie de órgão gestor da mão de obra dos entregadores, fazendo a função de sindicato ou OGMO, não é cabível, tendo em vista a clara finalidade de obtenção de lucro que o *iFood* possui.

Apesar de se descartar a ideia de o aplicativo fazer o papel de intermediário, não se pode excluir a possibilidade desses entregadores de se enquadrarem como avulsos. Porém, para poder assim considerá-los será necessária a criação de um sindicato para a categoria. Além disso, para garantir a segurança jurídica indispensável para reconhecê-los como tal, a melhor maneira de agilizar a regularidade desses profissionais seria a edição de uma lei para incluir as atividades de entrega de alimentos e produtos de mercearia no rol de atividades da já existente Lei dos Trabalhadores Avulsos não Portuários, Lei nº 12.023/2009, pois a mesma já trata da movimentação de mercadorias em geral, o que garantiria regulação normativa não só para os entregadores do *iFood* como também abrangeria entregadores de outros aplicativos.

Caso não se opte pela inclusão na Lei nº 12.023/2009, poderia haver a edição de uma nova lei dispendo sobre diretrizes para regularizar a situação desses prestadores como avulsos, a qual também seria válida, mas isto requer um tempo maior para a sua elaboração, tornando morosa a garantia de direitos e a melhora nas condições de trabalho desses entregadores.

4.2 Das características do labor executado pelos entregadores Nuvem e OL e seu real enquadramento jurídico-trabalhista

A pesquisa, neste tópico, passará a abordar a real possibilidade de existir vínculo empregatício ou, na impossibilidade de sua não caracterização, se há o trabalho autônomo quanto aos entregadores das categorias Nuvem e Operador Logístico, levantando colocações sobre os elementos fático-jurídicos que compõem cada uma das relações de trabalho, aqui, em estudo com a realidade vivenciada pelos referidos trabalhadores, já que são as 2 (duas) modalidades de trabalho mais debatidas no âmbito jurídico.

Para ser considerado empregado, este deve impreterivelmente ser pessoa física, não existindo a possibilidade de uma pessoa jurídica ser considerada como tal. Isto posto, para trabalhar no *iFood*, como Nuvem (ou até mesmo Fixo em Restaurante, embora não se trate desta figura com a mesma profundidade), o entregador não precisa gerar um CNPJ. Na verdade, para proceder com o cadastro, em suma, a pessoa disponibiliza a foto da Carteira Nacional de Habilitação (CNH), o seu número de Cadastro de Pessoa Física (CPF), apresenta uma foto do seu perfil, seleciona a categoria que deseja se Nuvem (ou se fixo), escolhe o meio de transporte

no qual realizará as entregas e fornece os dados da sua conta bancária. É importante ressaltar que o cadastro desses colaboradores estará sujeito à aceitação da empresa-aplicativo (IFOOD, 2020b).

Já o Entregador OL é diretamente vinculado à empresa contratada. O serviço é prestado pelo obreiro pessoa física e seu cadastro poderá ser realizado diretamente pelo próprio Operador Logístico, além do que os dados bancários devem ser informados para esta empresa, tendo em vista que é ela quem efetua os repasses e afins (IFOOD, 2020b).

Quanto ao elemento pessoalidade, a análise deve ser feita do ponto de vista de quem vai entregar; quando um parceiro da categoria Nuvem recusa a solicitação enviada pelo *app*, o algoritmo imediatamente já envia o pedido a outrem até que alguém o aceite. Assim, faz-se necessário entender que, para a configuração do elemento pessoalidade, o serviço de entrega prestado tem que ter infungibilidade quanto ao trabalhador, mesmo que o perfil do aplicativo requeira exclusividade, não podendo existir uma segunda pessoa para um mesmo perfil, ou seja, a pessoalidade deve estar presente na prestação da entrega. Isto significa, portanto, que o *app*, ao chamar um entregador, destina o trabalho a ser realizado por aquela pessoa específica, não se fazendo possível substituí-la, considerando o caráter *intuitu personae* da relação laboral. Porém, como já relatado, o Nuvem possui liberdade para aceitar ou recusar um pedido; sendo assim, a entrega é repassada para outro entregador disponível, descaracterizando a existência do elemento em questão para a referida categoria.

Quanto ao Entregador OL, pode-se perceber a presença da pessoalidade, pois a empresa Operadora Logística possui uma frota de entregadores, conforme já relatado nesta pesquisa. Tais trabalhadores não possuem a mesma liberdade de se desconectar do aplicativo, necessitando de pontualidade para a prestação dos serviços, devendo atender os chamados oriundos dos aplicativos, sob pena de ser bloqueado no *app* (MACHADO, 2020).

A fim de tratar da onerosidade, em relação ao entregador Nuvem, a mesma pode ser vista por meio do que dispõe o Portal do Entregador *iFood*. Tal portal dispõe sobre a forma de remuneração dos parceiros, sendo chamado de valor da rota, que seria obtido a partir do percurso feito desde a retirada do pedido no restaurante até a entrega para o cliente, o que inclui a distância rodada. O referido valor da rota é alterado de acordo com o número de pedidos, caso ocorra um agrupamento deles (em face de determinado grupo de consumidores num delimitado espaço de tempo); o perfil da cidade; a hora e o dia da semana; e o modal do entregador. O portal ainda deixa claro que garante ao colaborador o pagamento de R\$ 5,00 (cinco reais), pelo menos, que seria o valor mínimo da rota.

Além disso, será repassado ao entregador o mínimo de R\$ 1,00 (um real) por quilômetro rodado na distância total. Haverá ainda um adicional se o parceiro estiver longe do restaurante e há a oportunidade de recebimento de gorjetas (IFOOD, 2020e).

Ressalte-se que a empresa poderá alterar a forma de pagamento e a periodicidade a seu próprio critério, a qualquer tempo e motivo, desde que comunique o entregador com, no mínimo, 30 (trinta) dias corridos de antecedência (IFOOD, 2020b).

Outrossim, é comum o aplicativo oferecer promoções com bonificações, quando há grandes quantidades de pedidos, geralmente ocorrendo em datas comemorativas, fins de semana e feriados. Filgueiras e Antunes (2020) defendem que tais incentivos atuam pressionando os parceiros para que sejam mais assíduos e a não negarem os serviços demandados. Vale lembrar que os valores a serem repassados aos entregadores são sempre estabelecidos de maneira unilateral pela empresa-aplicativo, afinal, quando o obreiro recebe o chamado, ele já sabe o valor a ser recebido sem qualquer possibilidade de negociação, podendo apenas não aceitar a corrida.

Entretanto, apesar de o *website* demonstrar as percepções em relação à rota, o que aparenta ser uma grande vantagem, principalmente para quem tem pouca instrução, deve-se observar que o entregador do *iFood* só irá receber pelas entregas que efetua, em outros termos, nos períodos em que fica aguardando por um chamado, ele não é remunerado. Isto não ocorre para aqueles que possuem vínculo empregatício.

Como a percepção de rendimentos por cada entrega é baixa e o trabalhador só recebe por aquilo que efetivamente entrega, isto acaba por gerar uma jornada de trabalho mais extensa, já que, para garantir uma remuneração maior, o obreiro precisará realizar muitas entregas no decorrer do dia (SCHINESTOCK, 2020).

Ademais, cumpre ressaltar que uma maior demanda de parceiros resulta no aumento da concorrência pelas corridas, gerando a redução do valor-hora do serviço e, conseqüentemente, o entregador precisará efetuar muito mais entregas para ter uma melhor remuneração.

Analisando a situação do Entregador OL, conforme visto alhures, a remuneração percebida não se dá diretamente pelo aplicativo do *iFood* e sim pelo Operador Logístico. As verbas recebidas por estes entregadores são provenientes de acordos firmados com a operadora. Conseqüentemente, para maiores informações, seria necessário analisar, no caso concreto, cada empresa participante, o que não foi possível fazer nesta pesquisa. Todavia, ressalta-se que tal fato não descaracteriza a presença da onerosidade. Ademais, sabe-se que o *iFood* não possui qualquer ingerência sobre como ocorrem esses pagamentos (IFOOD, 2020b).

Ao começar o exame da não eventualidade, foi possível trazer importantes questionamentos para a realidade dos entregadores que prestam serviços para o *iFood*, conforme se segue.

Embora o aqui debatido a respeito da habitualidade seja, com as devidas adaptações de enfoque, visto na explicação acerca da subordinação jurídica, na categoria Nuvem, o parceiro é livre para trabalhar no dia e na hora em que bem quiser, ou seja, não há necessariamente trato sucessivo, inexistindo a obrigatoriedade de o parceiro acessar o aplicativo frequentemente e de maneira determinada pelo *iFood*. Além disso, os entregadores dessa categoria não possuem vínculo exclusivo com tal plataforma, havendo uma ampla liberdade de se cadastrar em outros aplicativos. Logo, pode acontecer de ser mais vantajoso prestar serviços em um determinado *app* em um dia e no outro não ou, até mesmo, alternar entre vários durante o dia de labor, já que não há uma escala fixa e nem período mínimo de permanência na plataforma, podendo ainda haver períodos de inatividade. Ademais, é possível pedir o encerramento da conta a qualquer momento e sem a necessidade de dar aviso prévio.

Sendo assim, não se pode afirmar, *a priori* e por uma visão geral, haver sempre a presença do elemento da habitualidade. Todavia, nada impede que tal elemento possa ser constatado em uma relação pontual entre o Nuvem e o *iFood*, porém será necessário avaliar o caso concreto e o princípio² da primazia da realidade.

Já o Entregador OL, conforme narrado anteriormente, nesta pesquisa, por meio dos relatos apurados por Machado (2020), está vinculado a uma empresa contratada e dispõe de um Líder de Praça que se responsabiliza pela fiscalização e coordenação dos trabalhos. A gestão dos referidos entregadores é feita por meio de turnos de trabalho estabelecidos pelo Operador Logístico, que são divididos entre 10h30 até meia-noite, havendo um intervalo de 20 (vinte) minutos para descanso.

Além disso, a referida categoria de entregadores possui dias fixos, trabalhando 6 (seis) dias por semana com uma folga semanal, previamente comunicada. Inclusive, o próprio *iFood*, em seu *website*, na parte de Portal do Entregador *iFood*, informa sobre as atribuições dos Operadores Logísticos, por meio do qual o entregador “fará parte da equipe de entregadores de um Operador Logístico (de sua escolha) e responderá diretamente para o OL, que será o responsável por fornecer os kits, *definir turnos*, fazer o repasse e afins” (IFOOD, 2019, grifo

² O referido princípio tem como escopo trazer os fatos como elemento importante no momento da análise do caso concreto, prevalecendo sobre o aspecto formal do contrato laboral.

nosso). Constatase, portanto, que o Entregador OL trabalha com habitualidade para a empresa Operadora Logística.

O elemento da subordinação, sem dúvidas, é o mais polêmico em se tratando de aplicativos. Conforme tratado mais acima nesta pesquisa, pode-se observar que há uma segmentação do mesmo em diferentes dimensões como forma de abranger as modalidades de trabalho que vão surgindo na medida em que a sociedade vai se modificando. Entretanto, cumpre destacar que apenas a subordinação jurídica é amparada pela CLT.

Quando se trata da categoria Nuvem, não há o que se falar na subordinação jurídica, afinal, o chamado de entrega ofertado pelo aplicativo pode ser recusado pelo entregador e cabe, também, entender que quando o aplicativo informa o local para onde o obreiro deve ir, significa que está apenas repassando aquilo que o Cliente Final, como destinatário do produto objeto do *delivery*, estabeleceu como destino da entrega.

Além disso, o caminho da entrega será uma consequência lógica do destino final. O entregador pode ir pela direção que seja mais conveniente para cumprir seu objetivo, mesmo que possa vir a ter uma sugestão do *app*, mas o ponto de entrega será aquele onde o cliente estiver. Assim sendo, não há uma sujeição do entregador em relação aos chamados que advém do aplicativo do *iFood*, o que existe, quando o obreiro aceita a corrida, é a necessidade de se entregar o pedido no local onde foi destinada a entrega e uma das funções da plataforma é informar este lugar.

Entretanto, é válido refletir sobre a abordagem da subordinação pelas demais dimensões abordadas anteriormente nesta pesquisa, já que são mais amplas. Neste sentido, é primordial entender as análises do que seriam as consequências advindas dos serviços de entregas por plataformas digitais, para que se possa assimilar a realidade dos entregadores da categoria Nuvem.

Filgueiras e Antunes (2020) concluíram, por meio de suas pesquisas, as quais são de maior amplitude por tratar de quaisquer obreiros de aplicativos (e não apenas de entregadores), que há uma fórmula utilizada pelas plataformas digitais, demonstrando a existência de meios controladores que contradizem com a ideia de liberdade propagada pelos aplicativos. Do que foi explanado pelos referidos pesquisadores, pode-se destacar que foram observadas limitações impostas pelas plataformas, a exemplo de quem é que vai poder trabalhar; qual será e como deve ser realizado o serviço; a remuneração, que, por sua vez, é estabelecida de maneira unilateral e sem possibilidade de negociação pelo *app*; dentre outras delimitações. Além disso, detectaram que as empresas-plataformas utilizam meios, a exemplo

da bonificação e a possibilidade de bloqueio, como formas de garantir um maior tempo à disposição e assiduidade dos obreiros.

Outra pesquisa, igualmente importante e de maior amplitude também, por se referir a quaisquer obreiros que prestam serviços via plataformas digitais, foi a levantada por Clarissa Ribeiro Schinestsck, que trouxe o modelo da cibernética ou da governança pelos números, aprofundado pelo jurista francês Alain Supiot, além de correlacionar com diversos trabalhos de outros estudiosos.

Dentre os elementos apontados por Schinestsck (2020, p. 85-86), de maior abrangência em relação ao meio digital beneficiário do serviço, estão: a questão da ampla disponibilidade dos trabalhadores para cumprir os chamados das plataformas, aliadas ao medo de punições que possam surgir caso não realizem a tarefa; o gerenciamento é oriundo dos algoritmos, que se utilizam da geolocalização para controlar todos os passos dos obreiros; o sistema, que, por seu turno, determina os objetivos e que faz o controle da realização dos mesmos; o responsável pelo algoritmo, que detém o poder de mudar o código-fonte, alterando os comandos dados para o obreiro, que deve tão somente se adaptar às alterações; ademais, há uma gestão por números ou recompensas, que se traduz no fato de a plataforma impor punições ou recompensas na medida em que o trabalhador segue ou não o que foi estabelecido.

Isto posto, para tais autores, o Nuvem estaria imerso na dinâmica organizacional e funcional que compõe a estrutura da empresa, afinal, o aplicativo promove a entrega das mercadorias do Estabelecimento Parceiro por meio dos entregadores até o Cliente Final. Aqui, entram as noções de subordinação objetiva e estrutural. Nesta razão, a plataforma solicita o serviço do entregador, que tem a liberdade de aceitar ou não. Porém, ele tem a ciência de que após 3 (três) chamados seguidos recusados, o aplicativo inativa, pelo tempo de 15 (quinze) minutos, à conta do entregador (IFOOD, 2020b).

Sendo assim, a liberdade dada ao entregador não deixa de ser mitigada, mas a subordinação aqui seria mais do ponto de vista econômico, porque ele vai deixar de auferir receita durante o referido período de inatividade, do que do ponto de vista jurídico, uma vez que, conforme já explanado nesta pesquisa, o chamado não é uma ordem de sujeição do serviço, não havendo um poder de direção sobre como será prestado o serviço e sim um repasse da informação do destino do objeto a ser entregue.

A visão da subordinação clássica para o Entregador OL já é possível de se identificar, pois existe a presença da figura do líder de praça que funciona como um gerente da empresa Operadora Logística. Sendo assim, o entregador se submete diretamente aos comandos dados pelo referido líder e este, por sua vez, além de estabelecer escalas de trabalho, vai ser o

responsável pelos direcionamentos de cada entregador às suas respectivas entregas, tendo o poder de bloquear o acesso ao aplicativo pelos obreiros, caso entenda ser necessário puni-los.

Ainda em relação ao vínculo empregatício, cabe um rápido comentário sobre a alteridade. Conforme visto no tópico referente ao vínculo empregatício nesta pesquisa, a alteridade significa a assunção dos riscos do negócio, que no caso da relação empregatícia este risco é assumido exclusivamente pelo empregador. Na categoria Nuvem, os riscos são partilhados, havendo, portanto, certos ônus suportados pelo próprio entregador, já que ele é o responsável pelos seus meios e instrumentos de trabalho. Já para o Entregador OL, a empresa contratada assume os riscos do negócio, já que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço.

Diante de tudo o que foi exposto, para a categoria Nuvem, não foi possível identificar a presença de todos os elementos obrigatórios para a caracterização do vínculo empregatício, pois não há pessoalidade e subordinação jurídica. Assim sendo, justamente por não existir a presença da subordinação jurídica e pelo fato de que o entregador Nuvem realiza por conta própria e também assume parte dos riscos econômicos do serviço de entrega, a caracterização adequada para estes obreiros é a de trabalhador autônomo.

O mesmo não pode ser dito do Entregador OL, perante o que foi narrado ao longo desta pesquisa, pois se constata a presença do vínculo empregatício deste profissional com o Operador Logístico, tendo em vista a presença de todos os elementos fático-jurídicos necessários. Para tanto, resta, agora, analisar a relação da terceirização existente nesta categoria e a responsabilidade do *iFood* perante tais profissionais.

4.3 Do serviço terceirizado pelo Entregador OL e da responsabilização trabalhista do *iFood*

Partindo dos pressupostos apresentados sobre as categorias de entregadores da empresa *iFood*, ao longo desta pesquisa, assim como a presença do vínculo empregatício para a categoria Entregador OL, serão apresentadas mais considerações sobre estes referidos trabalhadores à luz da terceirização de serviços, a fim de verificar a possível responsabilidade do *iFood*.

Por meio da leitura dos Termos de Uso do *App*, a empresa-plataforma já deixa claro que dispõe da possibilidade de terceirizar a prestação de seus serviços quando se utiliza dos Operadores Logísticos, conforme o trecho extraído:

2.2. O iFood é uma empresa de tecnologia que atua como agente/intermediário entre restaurantes, bares, padarias, supermercados e demais estabelecimentos comerciais parceiros (“*Estabelecimentos Parceiros*”) e seus respectivos consumidores finais (“*Cientes Finais*”), ambos também cadastrados em sua plataforma, a qual permite que os Estabelecimentos Parceiros vendam os seus produtos aos Clientes Finais. [...] O iFood poderá contratar outras empresas para viabilizar as condições firmadas com o Estabelecimento Parceiro, a exemplo de, mas não se limitando a: empresas de meios de pagamento, serviços de publicidade, serviços de comunicação, empresas com plena capacitação nas atividades de entrega (“*Operadores Logísticos*”), dentre outros. Tais contratações, pelo iFood, tem o único e exclusivo intuito de viabilizar e operacionalizar a sua atividade preponderante – qual seja – o agenciamento e intermediação entre Estabelecimentos Parceiros e Clientes Finais (IFOOD, 2020b, grifo do autor).

À vista disso, quando o *iFood* promove um contrato de prestação de serviços com o Operador Logístico, acaba por inserir a contratada e os respectivos entregadores em seu processo produtivo. A figura da empresa contratada traz a intervenção humana, por meio dos líderes de praça, para melhor gerenciar os pedidos realizados pelo *app*, prestando serviços a favor da tomadora, o *iFood*. Assim, compreende-se a presença da responsabilidade subsidiária do *iFood*, podendo o entregador pleiteá-la, a julgar pelo disposto no § 5º do art. 5º-A da Lei nº 6.019/1974, não havendo o que se falar em responsabilidade solidária.

Ressalta-se, ainda, que a empresa *iFood* traz a figura da empresa contratada de modo a eximir-se de quaisquer possíveis encargos que os obreiros queiram alegar, afinal, declara que a sua atividade preponderante é a intermediação por meio da sua plataforma digital. Além disso, os contratos firmados com as empresas prestadoras de serviços são específicos e que as disposições dos termos são de caráter complementar aos contratos firmados entre as referidas empresas e os entregadores, conforme demonstra a cláusula a seguir:

2.2.1.1. Os Entregadores que executarem atividades de entrega para Operadores Logísticos e utilizarem a Plataforma declararão expressamente, por meio do aceite a estes Termos, que concordam e reconhecem que o iFood firma contratos específicos com cada um dos Operadores Logísticos, sendo certo que estes Termos se aplicam aos Entregadores em questão somente naquilo em que não forem conflitantes com referidos contratos e/ou com os acordos firmados entre os Operadores Logísticos e os seus respectivos Entregadores, incluindo, mas não se limitando à forma de remuneração pactuada diretamente entre os Operadores Logísticos e tais Entregadores (IFOOD, 2020b).

No entanto, como há a presença da terceirização, o *iFood* não pode se eximir de sua responsabilidade subsidiária, conforme explanado acima. Neste sentido, como a terceirização está configurada na relação entre as partes, resta claro que o entregador, no caso de não ter sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada com vínculo empregatício, pode procurar o Poder Judiciário para buscar o reconhecimento de vínculo com a prestadora de

serviços, cabendo ao *iFood* ser responsável em relação aos encargos trabalhistas apenas quando a empresa terceirizante não conseguir arcar com os débitos.

Todavia, salienta-se que ainda não há uma lei regulamentadora para o caso dos entregadores por aplicativos, para que, assim, possa haver uma maior segurança jurídica, tendo em vista as divergências quanto à natureza jurídica da relação de trabalho desses obreiros, mesmo na categoria de Entregador OL. Tal fato contribui para que o Poder Judiciário, até o presente momento, não possua um entendimento pacificado sobre o tema.

Por fim, vale lembrar, também, que os contratos de prestação de serviços pelo *iFood* podem ser diferentes com cada Operador Logístico, o que não isenta o Judiciário de analisar cuidadosamente cada caso concreto e em conformidade com a realidade apresentada, para que fique bem clara a caracterização dos pressupostos da relação de labor terceirização.

5 CONCLUSÃO

Como os trabalhos de entrega prestados por meio de aplicativos de *delivery* têm sido um tema de grande debate e repercussão na sociedade, devido, sobretudo, às condições precarizadas nas quais os trabalhadores estão submetidos, fez-se necessário compreender qual é o enquadramento jurídico entre estes profissionais e a empresa-aplicativo, de modo a trazer um melhor entendimento sobre o assunto, bem como garantir melhores condições para estes obreiros. Para fins de pesquisa, restringiu-se este estudo a uma análise voltada à relação dos agentes entregadores do *iFood*.

Assim, o presente estudo buscou examinar o enquadramento jurídico entre as diversas formas de relações jurídicas no âmbito das entregas realizadas por meio do aplicativo *iFood*. Neste sentido, analisou-se as categorias de entregadores com as modalidades de trabalho avulso, trabalho com vínculo empregatício e trabalho autônomo, além de verificar a terceirização do serviço quando há a presença da empresa Operadora Logística e a respectiva responsabilidade do *iFood* diante desta relação.

Dessarte, a hipótese proposta foi de que os entregadores realizam distintos tipos de contratos, não podendo se estabelecer um enquadramento unificado para tal categoria de agentes contratuais.

Visando a compreender a importância e influência da empresa *iFood*, em um primeiro momento, o estudo tratou da origem e composição da *startup* até tornar-se a companhia bilionária de atualmente. Além disso, aprofundou-se sobre o funcionamento do aplicativo e a dinâmica em relação aos entregadores. Ademais, buscou-se elucidar a sua relação com os Estabelecimentos Parceiros, os Clientes Finais e a concorrência.

Neste sentido, foi possível perceber que o seu crescimento proporcionou uma grande influência no mercado brasileiro, sendo líder no ramo de *delivery* de refeições. Apesar da grande competitividade do setor, o *iFood* adotou uma prática de contratos de exclusividade com restaurantes, resultando em diversas críticas de seus concorrentes e um processo administrativo no CADE. Todavia, tal prática proporcionou o seu destaque no mercado. Outrossim, foi por meio da diversificação de seus principais concorrentes como *Uber* e *Rappi*, que o *iFood* passou a expandir seu negócio de entregas para além do ramo alimentício. Porém, ainda não saiu por completo da sua zona de conforto, demonstrando uma expansão focada em atender e fidelizar os seus próprios Estabelecimentos Parceiros.

Partindo para o estudo dos vínculos laborais, foi necessário entender que quando se trata de relação de trabalho, a aceção é mais ampla do que o vínculo empregatício

propriamente dito, sendo este último uma espécie de relação laboral. Deste modo, para entender qual seria o melhor enquadramento jurídico possível para os entregadores do *iFood*, foi necessário abordar a respeito dos elementos que caracterizam as possíveis modalidades que podem ser relacionadas com os entregadores, o que restringiu o estudo para as espécies de trabalho avulso, trabalho empregatício, trabalho autônomo e a terceirização, analisando a essência de cada uma delas, isto é, a sua natureza jurídica, por meio de suas características.

Assim, foi possível notar que, ao ampliar a discussão para outras relações de trabalho, a possibilidade de enquadramento das categorias de entregadores foi se adequando e permitindo outras oportunidades para se estabelecer uma real solução para o impasse jurídico existente quanto a essa massa de trabalhadores *sui generis*, já que a falta de legislação específica gerou insegurança jurídica do ponto de vista dos regramentos existentes que seriam aplicáveis para tutelar as respectivas prestações de serviços.

Isto posto, ao analisar e relacionar o trabalho avulso com os entregadores, não foi viável a perspectiva do próprio aplicativo do *iFood* em fazer o papel do intermediário para a categoria Nuvem e também não seria possível por meio do Operador Logístico, tendo em vista que, em ambos os casos, há a finalidade lucrativa. Nesta situação, apesar de a concepção de trabalho avulso poder, em algum momento, ser apta para abranger esses obreiros, por meio da criação de sindicatos, será necessária a edição de uma lei para incluí-los na já existente Lei nº 12.023/2009 ou de uma nova norma que trate, especificamente, dos prestadores de serviços de entregas por aplicativos, de modo a trazer segurança jurídica e evitar excesso de demandas ajuizadas perante o Poder Judiciário.

Quanto à possibilidade de enquadramento nas modalidades de vínculo empregatício e trabalho autônomo, as categorias de entregadores se distinguem, tendo em vista as diferentes características. Deste modo, não foi possível caracterizar o entregador do tipo Nuvem como empregado, pois, de modo geral, carece dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e subordinação jurídica. A relação jurídica que melhor os contém é a de trabalho autônomo. Já a categoria dos Entregadores OL pode ser enquadrada na de haver vínculo empregatício, tendo em vista a constatação de um gerente que emite ordens de como o serviço será prestado, horários e dias fixos de trabalho, possibilidade de punição, a prestação funciona mediante remuneração e há pessoalidade.

Neste diapasão, a configuração da relação empregatícia entre a empresa Operadora Logística e o Entregador OL demonstra haver terceirização dos serviços do *iFood*, que estabelece contrato de prestação de serviços com aquela, de acordo com previsão no próprio Termo de Uso do *App*, presente no *website* oficial da empresa-aplicativo. Com isso, pode-se

configurar a responsabilidade subsidiária do *iFood*, quanto aos encargos trabalhistas e previdenciários referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, em conformidade com o § 5º do art. 5º-A da Lei nº 6.019/1974.

É importante ressaltar que os enquadramentos jurídicos, que são identificados nas relações entre os entregadores e o *iFood*, são embasados nas características do *modus operandi* das referidas categorias em conformidade com a primazia da realidade apresentada nos dados encontrados e não nas nomenclaturas das categorias dadas pelo próprio *app*. Tal situação demonstra, outrossim, que não necessariamente o prestador Nuvem será sempre autônomo ou muito menos o Entregador OL será terceirizado. A análise do caso concreto é que irá confirmar a suspeita provável do tipo de prestação de serviços que habitualmente é realizada por cada um deles.

Neste viés, cumpre destacar que esta pesquisa provou ser de grande importância para o âmbito jurídico e a sociedade, já que contribuiu para a apresentação de soluções quanto ao enquadramento jurídico dos entregadores do *iFood* e pode iniciar novos debates para a criação de leis e normas trabalhistas sobre o assunto.

Assim, a hipótese apresentada nesta pesquisa foi confirmada. Lembrando que é indispensável o advento de um novo conjunto normativo pertinente ao tema para que exista segurança jurídica e proporcione a garantia de direitos para os entregadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais.

REFERÊNCIAS

ALVES, Aluísio. **IFood vai às compras**: app adquire SiteMercado para expandir serviço de mercearia. CNN Brasil, 16 set. 2020. Extraído da Reuters. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2020/09/16/ifood-vai-as-compras-app-adquire-sitemercado-para-expandir-servico-de-mercearia>. Acesso em: 11 nov. 2020.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MILSKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDÁ, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 211-223. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>. Acesso em 13 mai. 2021.

BELLONI, Luiza. Como o iFood se tornou o maior aplicativo de delivery de comida da América Latina. **Huffpost**, 18 abr. 2018. Disponível em: https://www.huffpostbrasil.com/2018/04/18/como-o-ifood-se-tornou-o-maior-aplicativo-de-delivery-de-comida-da-america-latina_a_23414651/. Acesso em: 10 nov. 2020.

BERGAMASCO, Daniel. **Da ideia ao bilhão**: Estratégias, conflitos e aprendizados das primeiras start-ups unicórnio do Brasil. [S. l.]: Portfolio, 2020. ISBN-10: 8582851138. *E-book*. Paginação Irregular.

BEZERRA, Paula. Uber Eats vai às compras para ser superapp de conveniência – e mais rentável. São Paulo: **CNN Brasil Business**, 8 jul. 2020. Atualizado 16 de julho de 2020 às 11:45. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2020/07/08/uber-eats-vai-as-compras-para-ser-superapp-de-conveniencia-e-mais-rentavel>. Acesso em: 17 nov. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, Brasília, DF, Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. **Lei n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em 09 mai. 2021.

BRASIL. **Lei n° 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Código de Defesa do Consumidor. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 17 nov. 2020.

BRASIL. **Lei n° 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da

República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em 21 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009**. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12023.htm. Acesso em 09 mai. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Gabinete do Ministro. Portaria nº 349 de 23 de maio de 2018. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2018. Disponível em: http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamt349_2018.htm. Acesso em: 14 mai. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Especial 958.252/MG**. Recurso extraordinário representativo de controvérsia com repercussão geral. Recurso extraordinário provido. Rel. Ministro LUIZ FUX, TRIBUNAL PLENO, julgado em 30/08/2018, DJE de 13/09/2019. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em 03 mai. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Terceirização de trabalho temporário de atividade-fim é constitucional. [s.l.], **STF**, 17 de jun. de 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=445728&ori=1>. Acesso em: 16 mai. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília, DF. DEJT 27, 30 e 31 de maio de 2011. Brasília, DF, 2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: 07 mai. 2021.

CORREIA, Henrique. Terceirização na atividade-fim: julgamento do STF de 30/08/18. **Migalhas**, 05 set. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/286807/terceirizacao-na-atividade-fim--julgamento-do-stf-de-30-8-18>. Acesso em 06 mai. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

E-COMMERCE BRASIL, Redação. **Carrefour e Uber Eats fazem parceria durante pandemia na França**. [S. l.], 01 abr. 2020. Disponível em: <https://www.ecommercebrasil.com.br/noticias/carrefour-uber-eats-parceria-coronavirus-franca/>. Acesso em: 14 nov. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 59-78.

IFOOD. **4 coisas que você precisa saber para fazer entregas usando o iFood.** IFood. [S.I] 2019. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/fazer-entregas-usando-ifood/>. Acesso em: 12 nov. 2020.

IFOOD. **Como é a relação do iFood com os restaurantes?** IFood. [S.I] 2020c. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-restaurantes>. Acesso em: 12 nov. 2020.

IFOOD. **Como é calculado o valor de cada entrega?** IFood, [S.I] 2020e. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/como-e-calculado-o-valor-de-cada-entrega/>. Acesso em: 12 nov. 2020.

IFOOD. **Quem somos.** IFood. [S.I] 2020a. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/ifood/>. Acesso em: 12 nov. 2020.

IFOOD. **Termos de uso para entregadores.** IFood, [S.I] 2020b. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>. Acesso em: 12 nov. 2020.

IFOOD. **Venda mais com o iFood.** IFood. [S.I] 2020d. Disponível em: <https://parceiros.ifood.com.br/>. Acesso em: 12 nov. 2020.

IODICE, Giulianna. **Conheça o bilionário mercado de entregas de comida.** [S. l.], 30 jun. 2019. Reportagem publicada na edição 66, lançada em março de 2019. Disponível em: <https://forbes.com.br/negocios/2019/06/conheca-o-bilionario-mercado-de-entregas-de-comida/>. Acesso em: 14 nov. 2020.

LANGUER, André. O conceito de trabalho em André Gorz. **Revista Vinculando**, [s.l.], 27 ago. 2004. Disponível em: http://vinculando.org/brasil/conceito_trabalho/conceito_de_trabalho.html. Acesso em: 20 fev. 2021.

LAVADO, Thiago. Rappi entra com processo contra iFood no Cade por prática anticompetitiva. [S. l.] 11 nov. 2020. **EXAME**. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/rappi-processa-ifood-no-cade-por-praticas-anticompetitivas/>. Acesso em: 11 nov. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. *E-book*. ISBN 9786555595680. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 20 fev. 2021.

LOUREIRO, Rodrigo. **Rappi capta mais de US\$ 300 milhões em nova rodada de investimentos.** EXAME. [S.I.] 2020. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/rappi-capta-mais-de-us-300-milhoes-em-nova-rodada-de-investimentos/>. Acesso em: 30 nov. 2020.

MACHADO, Leandro. **A rotina de ameaças e expulsões de entregadores terceirizados do iFood.** BBC News Brasil, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53521791>. Acesso em: 13 nov. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book. ISBN 978-85-536-1840-8. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618408/>. Acesso em: 20 fev. 2021.

MARZOCHI, Roger. A fome do iFood. 959. Ed. **ISTOÉ Dinheiro**, 22 mar. 2016. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/a-fome-do-ifood/>. Acesso em: 10 nov. 2020.

MELLO, Gabriela. Número de entregadores de aplicativo cresce após covid-19. [S. l.], 2 abr. 2020. **Terra serviços**. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/tecnologia/numero-de-entregadores-de-aplicativo-cresce-apos-covid-19,a260720f923439424d686333ed8d32ee9arc7ofd.html>. Acesso em: 9 nov. 2020.

MISSIAGGIA, Mariana. Como o iFood transformou o delivery em 2020. [S.l.], 23 nov. 2020. **Diário do Comércio**. Disponível em: <https://dcomercio.com.br/categoria/negocios/como-o-ifood-transformou-o-delivery-em-2020>. Acesso em: 03 abr. 2021.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/empresas-de-transporte-plataformas-digitais-e-a-relacao-de-emprego-um-estudo-do-trabalho-subordinado-sob-aplicativos/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 13 mai. 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo**. (Declaração de Filadélfia). Filadélfia, Pensilvânia, Estados Unidos: OIT, 1944. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 08 mai. 2020.

OLIVEIRA, Mariana; BARBIÉRI, Luiz Felipe. STF decide que é constitucional emprego de terceirizados na atividade-fim das empresas. **Portal G1**, 30 de ago. de 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2018/08/30/maioria-do-stf-vota-a-favor-de-autorizar-terceirizacao-da-atividades-fim.ghtml>. Acesso em 07 mai. 2021.

PROCON-SP. IFOOD responde ao Procon-SP. **PROCON SP: Assessoria de Comunicação**, 22 abr. 2020. Disponível em: <https://www.procon.sp.gov.br/ifood-responde-ao-procon-sp/>. Acesso em: 16 nov. 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. E-book. ISBN 978-85-309-8954-5. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 20 fev. 2021

RIBEIRO, Gabriel Francisco. Entre o céu e a terra. São Paulo: Márcio Padrão, 20 ago. 2020. **Tilt**. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/reportagens-especiais/sergio-saraiva-presidente-da-rappi/#page2>. Acesso em: 17 nov. 2020.

SALOMÃO, Karin. **IFood e Rappi: mais entregadores (e mais cobrança por apoio) na pandemia**. [S. l.], 18 abr. 2020. Alterado em: 20/04/2020 às 16h02. Disponível em:

<https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-de-delivery/>. Acesso em: 13 nov. 2020.

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 79-92.

SOUZA, Geraldo Emediato; OLIVEIRA, Gláucio Araújo; AMORIM, Helder Santos; PORTO, Lorena Vasconcelos; Vieira, Paulo Joarês; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CUNHA, Tadeu Henrique Lopes; FONSECA, Vanessa Patriota. **Prestação de Serviços a Terceiros e Figuras Associadas**: análise face à nova regulamentação. Brasília: Gráfica Movimento, 2017. ISBN 978-85-66507-16-4. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/prestacao-de-servicos-a-terceiros-e-figuras-associadas-analise-face-a-nova-regulamentacao/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em 05 mai. 2021.