

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ

CURSO DE DIREITO

ARTHUR DE OLIVEIRA GONDIM FALCÃO

**DA RESPONSABILIZAÇÃO PREVIDENCIÁRIA PELA COBERTURA DE DANOS
DECORRENTES DE ACIDENTE SOFRIDO NO EXERCÍCIO PROFISSIONAL POR
ENTREGADORES CONECTADOS AO APLICATIVO DO *IFOOD***

Recife

2021

ARTHUR DE OLIVEIRA GONDIM FALCÃO

**DA RESPONSABILIZAÇÃO PREVIDENCIÁRIA PELA COBERTURA DE DANOS
DECORRENTES DE ACIDENTE SOFRIDO NO EXERCÍCIO PROFISSIONAL POR
ENTREGADORES CONECTADOS AO APLICATIVO DO *IFOOD***

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

F178d Falcão, Arthur de Oliveira Gondim.
Da responsabilização previdenciária pela cobertura de danos decorrentes de acidente sofrido no exercício profissional por entregadores conectados ao aplicativo do *Ifood* / Arthur de Oliveira Gondim Falcão. - Recife, 2021.

54 f.

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

1. Cobertura previdenciária. 2. Entregador. 3. *Ifood*. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título.

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2021.2-047)

CURSO DE DIREITO

1 AVALIAÇÃO DE TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

ALUNO (A)	ARTHUR DE OLIVEIRA GONDIM FALCÃO
TEMA	DA RESPONSABILIZAÇÃO PREVIDENCIÁRIA PELA COBERTURA DE DANOS DECORRENTES DE ACIDENTE SOFRIDO NO EXERCÍCIO PROFISSIONAL POR ENTREGADORES CONECTADOS AO APLICATIVO DO IFOOD
DATA	16/12/2021

AVALIAÇÃO

CRITÉRIOS	PONTUAÇÃO	ATRIBUIÇÃO
A introdução e conclusão apresentam coerência metodológica?	1,0	1,0
A monografia foi construída coerentemente a partir da metodologia proposta na introdução?	1,0	1,0
Nível de aprofundamento científico da monografia e qualidade das referências	3,0	3,0
Nível de conhecimento científico demonstrado pelo discente na apresentação e arguição oral	2,0	2,0
Nível da monografia quanto às regras básicas de redação	2,0	2,0
Os critérios formais básicos (ABNT) foram seguidos?	1,0	1,0
NOTA	10,0 (máximo)	10,0

PRESIDENTE	FÁBIO MENEZES DE SÁ FILHO
EXAMINADOR(A)	RENATA ANDRADE
MENÇÃO	APROVADO

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, Gostaria de realizar um agradecimento especial ao meu avô, Rômulo Gomes Falcão, inclusive lhe dedico não só esse trabalho, mas toda a minha formação como cidadão e ser humano. Infelizmente não mais tenho a sua presença física, e a perda no curso do presente período letivo representou um momento de bastante dificuldade, contudo, não posso deixar de agradecer o privilégio que Deus me concedeu ao colocá-lo em minha vida. Meu avô exerceu a Magistratura com bastante dignidade, e sempre fez questão de ensinar o caminho certo a seguir, incentivando todos os filhos e netos a ingressarem no maravilhoso mundo jurídico. Foi exemplo de justiça dentro e fora dos tribunais. Levarei comigo o seu eterno legado e os momentos maravilhosos que me proporcionou ao seu lado.

À Deus pela oportunidade de completar esse ciclo de muito aprendizado e experiência.

Ao meu pai, Ricardo, e minha irmã, Joana, pela oportunidade que me foi dada, de aprender, na prática, as questões inerentes ao mundo do direito do trabalho, despertando em mim o interesse na área e na justiça pelo elo mais frágil da relação trabalhista.

À minha mãe, Rose, e minha namorada, Larissa, por todo incentivo dado na consecução do presente estudo.

Ao meu professor, mentor, orientador, exemplo como profissional e, acima de tudo, amigo, Fábio Menezes de Sá Filho, por todo suporte, pela paciência, dedicação e aprendizado ao longo do curso e, sobretudo, no período de construção da monografia. Seus ensinamentos serão sempre bem-vindos.

Aos professores Ricardo Silva e Leonardo Siqueira pelo ótimo trabalho executado na cadeira de Orientação Monográfica.

À Faculdade Damas pelo excelente ensino e pela oportunidade de conhecer pessoas e profissionais incríveis.

Ao amigo Leonardo pelas revisões realizadas nesse trabalho e por todo suporte que sempre se prestou a fornecer.

RESUMO

O ingresso do *iFood* no mercado de consumo trouxe grandes inovações e uma excelente alternativa de trabalho àqueles que se encontravam sem ocupação financeira. Neste último ponto, a plataforma se instalou no mercado de trabalho do Brasil sem uma definição normativa de como reger-se-ão as características inerentes ao labor dos seus entregadores. Assim, as inúmeras questões acerca da situação fático-jurídica passaram a merecer análise, por não se saber quem deverá ser responsabilizado pela remuneração do obreiro durante o tempo que ficará incapacitado para o labor em caso de acidente. Dessa maneira, torna-se necessária a análise da classificação e inclusão do trabalho realizado pelo entregador vinculado ao aplicativo *iFood*, para que, equiparando-se o sujeito a uma das hipóteses de contratação de trabalho vigentes no Brasil, se verifique qual deverá ser a forma de custeio e sobre quem irá incidir a responsabilização mencionada. A hipótese adotada é que a responsabilização incidirá de acordo com a natureza jurídica alcançada em cada modalidade de contratação do *iFood*. O objetivo geral do trabalho volta-se a estudar os direitos e deveres das relações jurídicas existentes entre a plataforma do aplicativo *iFood* e seus respectivos prestadores de serviços. Outrossim, foi possível verificar que o entregador nuvem, em decorrência das características inerentes ao seu labor, foi classificado como autônomo. Já o entregador OL preenche em seu labor todos os requisitos de um empregado típico. Contudo, o vínculo far-se-á perante a empresa de operação logística responsável pela sua contratação, respondendo subsidiariamente o *iFood* pelos respectivos créditos trabalhistas inadimplidos por seu empregador.

Palavras-chave: Cobertura previdenciária. Entregador. *iFood*.

ABSTRACT

The entry of *iFood* in the consumer market brought great innovations and an excellent work alternative for those who were without financial occupation. In this last point, the platform was installed in the Brazilian labor market without a normative definition of how the characteristics inherent to the work of its delivery people will be governed. Thus, the numerous questions about the factual and legal situation began to deserve analysis, as it is not known who should be responsible for the worker's remuneration during the time he will be unable to work in the event of an accident. In this way, it is necessary to analyze the classification and inclusion of the work performed by the delivery person linked to the *iFood* application, so that, equating the subject to one of the hypotheses of hiring work in force in Brazil, it is possible to verify what the form should be. of costing and on whom the aforementioned liability will fall. The hypothesis adopted is that the liability will apply according to the legal nature achieved in each *iFood* contracting modality. The general objective of the work is to study the rights and duties of the existing legal relationships between the *iFood* application platform and their respective service providers. Furthermore, it was possible to verify that the cloud delivery man, due to the inherent characteristics of his work, was classified as self-employed worker. On the other hand, the OL delivery person fulfills all the requirements of a typical employee in his work. However, the bond will be made with the logistics operation company responsible for its hiring, and *iFood* will be subsidiarily liable for the respective labor credits defaulted by its employer.

Keywords: Social security coverage. Deliveryman. *iFood*.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
LRGPS	Lei do Regime Geral de Previdência Social
OGMO	Órgão Gestor de Mão de Obra
PL	Projeto de Lei
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	DA PLATAFORMA DO <i>IFOOD</i> E DAS POSSÍVEIS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO FIRMADA POR ENTREGADOR CONECTADO A ESTE APLICATIVO.....	11
2.1	Da origem e estruturação de funcionamento do <i>iFood</i>	11
2.2	Das espécies de relação de trabalho contratáveis pelo <i>iFood</i>	16
2.2.1	Do vínculo empregatício	19
2.2.2	Do vínculo de trabalho autônomo	20
2.2.3	Do vínculo de trabalho avulso	21
2.2.4	Do vínculo de trabalho terceirizado	23
2.3	Do real enquadramento jurídico do labor prestado pelo OL e nuvem	24
3	ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL DIANTE DE ACIDENTE SOFRIDO NO EXERCÍCIO PROFISSIONAL POR ENTREGADOR CONECTADO AO <i>IFOOD</i>	30
3.1	Das normas acidentárias incidentes na relação empregatícia	31
3.2	Das normas acidentárias incidentes na relação de trabalho autônomo	33
3.3	Das normas acidentárias incidentes na relação de trabalho avulso.....	34
3.4	Das normas acidentárias incidentes na relação de trabalho terceirizado.....	34
4	DA RESPONSABILIZAÇÃO PREVIDENCIÁRIA EM VIRTUDE DE ACIDENTE SOFRIDO PELO PRESTADOR DE SERVIÇO AO APLICATIVO DO <i>IFOOD</i>.....	37
4.1	Da qualificação de segurado pela Lei nº 8.213/1991	37
4.2	Dos benefícios garantidos ao OL e nuvem em eventual acidente	39
4.3	Da sugestão de proposta normativa para custeio de cobertura acidentária aos entregadores do aplicativo <i>iFood</i>	42
5	CONCLUSÃO.....	47
	REFERÊNCIAS.....	51

2 INTRODUÇÃO

A presente monografia busca analisar o regime jurídico que envolve os profissionais que disponibilizam suas respectivas forças de trabalho ao recém-chegado aplicativo de entrega, *iFood*, traçando um paralelo em relação aos regimes já existentes, observando a situação que tal fonte tomadora sujeita seus prestadores de serviço, bem como trazendo um possível amparo legal no tocante a eventuais e iminentes acidentes no efetivo labor que estejam prestando, com base nos regramentos trabalhistas e previdenciários brasileiro, explorando a efetiva necessidade de adaptação destes às possíveis novas modalidades de contratação que a plataforma, por ser inovadora no mercado de consumo, pode ter ensejado.

Nos dias atuais tornou-se usual o ingresso de indivíduos em plataformas de aplicativo, com a finalidade de complementar ou auferir uma certa renda, tendo em vista a difícil situação financeira em que se encontra o País, cerceando em parte as tradicionais alternativas de obtenção de emprego. Não obstante, com o advento da pandemia da COVID-19 no ano de 2020, o hábito de se solicitar entregas cresceu bastante, em virtude da tentativa de evitar o contato com os meios externos, aumentando a demanda das mencionadas plataformas e, conseqüentemente, acentuando os riscos potenciais dos que realizam as atividades-fim das respectivas empresas.

Nesse cenário, a presente pesquisa está fundada nos prejuízos que podem vir a ser causados aos sujeitos hipossuficientes da relação em foco, em especial no que se refere ao aplicativo *iFood*. Para tanto, faz-se necessário haver estudo sobre a estrutura criada, com fins de identificação e classificação do cenário atual, para que possa haver evidente controle da lei brasileira sobre as mencionadas situações, com o objetivo de se evitar prejuízos não somente ao direito de outrem, mas também ao possível desrespeito ao ordenamento brasileiro. Nesse viés, é possível destacar que muitos trabalhadores, especialmente os autônomos ou os assim reconhecidos pelo respectivo tomador de serviços, sofrem com o desamparo no que tange à Seguridade Social, bem assim no tocante a ausência de proteção na forma pregada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Do mesmo modo, é visível a desproporcionalidade do ponto de vista financeiro, considerando-se que, diante de um acidente sofrido no exercício profissional, o tempo que necessitar ausentar-se do labor será custeado pelo próprio entregador, o que gera uma onerosidade excessiva de uma

das partes e, ao mesmo tempo, ocasiona a exploração de um sujeito constitucionalmente dotado de direitos.

Diante do que se expõe, torna-se relevante realizar a seguinte indagação: de quem é a responsabilidade pela cobertura do tempo que o prestador de serviço do aplicativo *iFood* permanecer incapacitado para o labor, em virtude de acidente ocorrido durante seu exercício profissional?

Dessa forma, fundamenta-se a análise no regime geral previdenciário, a fim de identificar a possibilidade de enquadramento do profissional contratado pelo *iFood* enquanto segurado obrigatório, reconhecendo este que irá depender do regime jurídico adotado para a respectiva contratação do obreiro, que poderá ser suportado pela própria entidade tomadora de serviço, pela Previdência Social ou pelo próprio trabalhador.

Outrossim, o objetivo geral do trabalho se volta a estudar os direitos e deveres das relações jurídicas existentes entre a plataforma do aplicativo *iFood* e seus respectivos prestadores de serviços. Como objetivos específicos, pretende-se: identificar as possíveis modalidades de contratação firmada pelo entregador com o *iFood*; analisar a legislação aplicável diante de acidente sofrido no exercício profissional por entregador contratado pelo *iFood*; pesquisar de quem é a responsabilidade em virtude de acidente sofrido pelo prestador de serviço conectado ao aplicativo do *iFood*.

Para que se proceda da mais eficiente maneira, será adotada a metodologia descritiva, com a conseqüente busca pela análise do acontecimento dos fatos, correlacionando-os, utilizando a natureza qualitativa, com vistas ao conhecimento da atividade por meio do aplicativo do *iFood* no Brasil. Para que se realize a devida análise na busca de se concluir acerca do tema, é cabível o método dedutivo. Lado outro, como técnica utilizada para construir o conteúdo, é necessária a utilização do levantamento, como meio de saber a realidade fática que envolve os entregadores de aplicativo *iFood*, e a pesquisa bibliográfica, na expectativa de alcançar fundamentação e amparo teórico correlato com a presente tese.

Para tanto, o presente estudo encontra-se dividido em 3 (três) capítulos.

Com o intuito de haver adequada abordagem acerca do objeto de estudo, a pesquisa iniciará com a identificação das possíveis modalidades de relações jurídico-trabalhistas, que os entregadores conectados ao aplicativo do *iFood* podem constituir,

especialmente com vínculo de emprego, de trabalho autônomo, labor avulso ou terceirizado.

Posteriormente, superada a abordagem dos requisitos de cada modalidade contratual na esfera trabalhista, verifica-se a cobertura previdenciária incidente para o respectivo tipo de relação jurídica em caso de acidente sofrido pelo entregador conectado ao aplicativo do *iFood*, com fins de se identificar o amparo legal que deve existir, conforme previsão legislativa, e de acordo com a categoria enquadrada na relação de contrato alcançada, explicando o que acontece com cada um, quando for empregado, autônomo, trabalhador avulso ou terceirizado, aplicando-se a norma jurídica respectiva ao caso.

Finalmente, após pesquisar acerca da responsabilidade que incide quando sofrido pelo sujeito acidente na efetiva execução do labor, visando a identificar o amparo legal conferido ao entregador de aplicativo, sugerir-se-ão alguns pontos para inclusão em proposta normativa, com intuito de aperfeiçoar a cobertura de despesas porventura existentes, posterior ao estudo de, além dos projetos de lei já protocolados neste mesmo sentido, legislação específica sobre Direito Previdenciário do prestador de serviço do *iFood*, com a respectiva análise quanto ao cumprimento de período de carência para o autônomo ter acesso ao auxílio-doença B31 e à aposentadoria por incapacidade permanente (antiga aposentadoria por invalidez).

3 DA PLATAFORMA DO IFOOD E DAS POSSÍVEIS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO FIRMADA POR ENTREGADOR CONECTADO A ESTE APLICATIVO

Inicialmente, cumpre salientar que este estudo tem por objeto tratar da origem e da estruturação de funcionamento de uma plataforma específica, diante da maior acessibilidade de informação disponível na rede mundial de computadores, que é o aplicativo do *iFood*, daí porque deve haver algum tratamento neste sentido nesta pesquisa.

Em seguida, busca-se identificar quais seriam as possíveis formas de trabalho, as quais podem ser desenvolvidas pelo entregador de mercadorias, que se conecta ao referido aplicativo, com o principal intuito de saber se existe uma modalidade profissional que se sobressai em relação aos prestadores de serviço da categoria OL e nuvem.

3.1 Da origem e estruturação de funcionamento do *iFood*

O *iFood* se insere no mercado como uma espécie de “Foodtech”, termo que une as palavras comida e tecnologia, com o escopo, por meio das “startups”, de inovar o setor de consumo de alimentos, aperfeiçoando não somente a experiência do consumidor final do produto, mas também movimentando a economia, gerando empregos e oportunidades aos entregadores e desenvolvedores das plataformas, e, finalmente, criando hipóteses de desenvolvimento sustentável da atividade (IFOOD, 2020a)

De mais a mais, o *iFood*, em seu próprio endereço eletrônico, informa ao público uma parte de sua história, e como uma ideia pôde, em um curto espaço de tempo, se transformar numa empresa que atualmente é considerada a maior da América Latina em seu seguimento (IFOOD, 2020a).

Assim sendo, a inspiração para criação da aludida plataforma de imenso sucesso no continente latino americano, surgiu a partir da iniciativa de 4 (quatro) colegas de trabalho, que foram Felipe Fioravante, Patrick Sigrist, Eduardo Baer e Guilherme Bonifácio, os quais enxergaram no emprego que possuíam na “disk cook” (empresa que intermediava a relação entre o consumidor final e o restaurante por meio de um guia impresso, onde o interessado ligava e realizava o seu pedido) a

oportunidade de aperfeiçoamento de seu funcionamento, uma vez que houvera significativo aumento do uso de smartphones da população como um todo, ocasionando uma maior praticidade em realizar o pedido por meio de determinado aplicativo (IFOOD, 2020a).

Finalmente, no ano de 2011, foi colocado em prática o plano, auferindo sucesso imediato no ano seguinte, após a plataforma ter sido transformada em aplicativo e site. Tamanho fora o êxito alcançado que logo houve o despertar das atenções de investidores, fazendo com que, no ano de 2015, atingissem o primeiro milhão de pedidos.

Não obstante o sucesso conquistado, o *iFood* atualmente conta com uma média de 20 (vinte) milhões de pedidos por mês. Inegável é a importância que possui atualmente a plataforma, cumprindo adiante informar como é o seu funcionamento, a fim de se entender o que fora tão inovador ao ponto de se conquistar a posição de “Foodtech referência na América Latina”, como assim se define no próprio endereço eletrônico (IFOOD, 2020a).

Nesse viés, o *iFood*, para o consumidor final, nada mais é do que um aplicativo que substitui a necessidade de telefonar para um determinado restaurante, pois, caso o estabelecimento nele esteja inserido, poderá o usuário utilizar a plataforma em comento, e esta se destinará a intermediar a relação. Desta forma, ao *iFood* incumbe a intermediação entre o cliente e a empresa que fornece o produto almejado.

Dessa maneira, tanto é considerável o êxito, que atualmente o *iFood* vem diversificando as atividades que intermedeia, incluindo além dos restaurantes, mercados, farmácias, lojas de conveniência, petshops e diversos outros estabelecimentos da atividade comercial.

Lado outro, para os entregadores, o *iFood* representa uma alternativa financeira, semelhante a um emprego, complementando ou, na maioria das vezes, compondo a renda destes indivíduos que ingressam na plataforma como meio de satisfazer a finalidade principal desta, qual seja a entrega dos produtos que intermedeia a venda.

Quanto à contratação, esta se dá mediante provocação oriunda do interessado, no aplicativo próprio para entregadores, intitulado “*iFood* para entregadores”. Nesse sistema, o sujeito que almeja laborar para a plataforma deverá realizar seu cadastro, informando os dados pessoais, estando posteriormente sujeito à aprovação por parte da empresa *iFood* (IFOOD, 2020b).

Ao ter o cadastro aprovado, o indivíduo passa a ingressar na plataforma e ocupar a posição de entregador, sendo seu labor regido de acordo com os termos de uso dispostos no aplicativo, condicionando-o, por exemplo, a se responsabilizar pela obrigação perante os dados de seu cadastro, como login e senha, sendo estes intransferíveis, para que sejam evitadas possíveis fraudes (IFOOD, 2020b).

É importante destacar que o *iFood* dispõe de 3 (três) categorias de entregadores, cada 1 (uma) com suas particularidades, sendo estas o entregador nuvem, o OL e o fixo em restaurante, este último não muito comum, carecendo de dados comprovados acerca da realidade do labor, sabendo-se, contudo, que possui exclusividade em relação às entregas com 1 (um) determinado estabelecimento, limitando-se o *iFood* somente a contatá-lo (IFOOD, 2020b)

Dessa maneira, ao presente estudo, incumbe a análise das 2 (duas) primeiras categorias de entregadores mencionadas, quais sejam a do nuvem e OL, uma vez que todo o labor prestado por estes sujeitos é intermediado pela plataforma, e também pelo fato de representarem as 2 (duas) hipóteses mais comuns de contratação.

Quanto aos entregadores denominados nuvem, responsáveis pela maioria do número total de entregadores do *iFood*, é importante destacar que ingressam na plataforma com total liberdade de labor, isto porque podem ficar “online” e “offline” no aplicativo de acordo com a própria conveniência, não havendo controle de jornada de trabalho por inexistir fiscalizações neste sentido.

Embora seja uma categoria considerada pelo *iFood* como autônoma, ainda remanesce alguma obrigação contratada pelas partes, quando se refere ao entregador do tipo nuvem, pois quando estiverem realizando entregas deverão atuar conforme os termos de uso do aplicativo, inclusive sendo cada 1 (um) dos incluídos nesta classificação responsável pelos seus respectivos equipamentos de proteção individual (IFOOD, 2020b).

Dessa forma, resta indubitável a tentativa de desvinculação de responsabilização do *iFood* perante os entregadores que pertencem à categoria nuvem, no que é pertinente a possíveis reparos e indenizações, uma vez que eles dispõem de considerável liberdade em seus respectivos labores.

No que tange à realidade laboral dos entregadores do tipo OL, é importante destacar que esta fora objeto de estudo por meio de entrevista com entregador que desta forma laborou para o aplicativo *iFood*.

Sendo assim, a plataforma contrata uma empresa intitulada de OL para organizar a dinâmica dos entregadores, ficando responsabilizada pelo recrutamento dos obreiros, determinação das jornadas de trabalho, além de outras características que adiante serão expostas, cuja análise se fez possível mediante a aludida entrevista realizada neste estudo em face de entregador que laborou como OL na empresa DACS EXPRESS, empresa de operação logística responsável pela área que abrange a cidade do Recife até Jaboatão dos Guararapes.

Inscrita no cadastro nacional de pessoas jurídicas sob o número 32.795.258/0001-18, a DACS EXPRESS é uma empresa contratada pelo *iFood*, com a incumbência de ficar responsável pela escalação dos entregadores OL, determinando as respectivas jornadas de trabalho, administrando as prestações de serviço, com poderes de ordenar aquilo que é feito, fiscalizar a execução e, quando convier, punir.

Registre-se que, com o intuito de ser possível o ingresso como entregador OL no *iFood*, é necessário que seja intermediado o seu labor por uma empresa como a DACS EXPRESS. Para cada região onde funciona o *iFood*, existe uma empresa desse tipo.

Na capital pernambucana, a abrangência da atuação da DACS EXPRESS, conforme já dito, vai até a cidade de Jaboatão dos Guararapes, e é denominada de “Praça Regular”, dividindo-a em zonas chamadas de “Sub Praças” ou “Praças”, sendo esta divisão o que determinará o local de atuação do entregador e a sua escala.

Quanto à jornada semanal de trabalho dos entregadores OL, que operam pela empresa de operação logística, destaque-se que é realizada de modo que na segunda-feira é disponibilizado um link e neste deve ser informada a disponibilidade do entregador e os dias e turnos de sua preferência, devendo ser devolvido com as devidas informações até às 20:00h.

Na manhã da terça-feira, dia posterior ao fornecimento da sua disponibilidade por meio do referido link, é informada a sua escala, que deverá ser respeitada e executada da maneira que ali constar, ainda que divirja das preferências submetidas pelos entregadores. Ademais, deve cada entregador estar atento às escalas, pois caso esteja determinado o labor no “café da manhã”, já deve iniciar sua jornada de trabalho às 07:00h do mesmo dia.

É importante frisar que em todos os dias é disponibilizada a escala, sendo assim somente válida para o dia respectivo de labor, devendo o entregador OL

diariamente se dispor a acordar cedo para conferir o turno que fora escalado, conforme as mais tradicionais refeições diárias (“café da manhã”, “almoço”, “lanche da tarde” e “jantar”).

Ato contínuo, o entrevistado informou que na maioria das vezes era escalado para realizar entregas em 2 (dois) turnos, normalmente “almoço” e “jantar”, ficando à disposição da empresa de operação logística DACS EXPRESS das 11:00h até as 15:00h e das 18:00h até a 00:00h, respectivamente, com apenas 20 (vinte) minutos de intervalo para refeição por turno, quando o aplicativo não acusa alta demanda de pedidos, pois, caso exista um elevado número de solicitações de entrega, não há o aludido tempo para descanso.

Não obstante, ainda acerca da jornada de trabalho dos entregadores OL contratados por uma empresa de operação logística, o sujeito entrevistado que assim laborou como entregador do *iFood* informou que trabalhava de domingo a domingo, afirmando que era bastante raro não ser escalado para laborar. Comunicou ainda que, em pelo menos 2 (dois) domingos no mês, laborava em 3 (três) turnos (“almoço”, “lanche da tarde” e “jantar”), respectivamente das 11:00h às 15:00h, 15:00h às 18:00h e 18:00h às 00:00h, apenas dispondo de 20 (vinte) minutos de intervalo, para descanso e refeição, por turno, e isto somente caso requeresse e houvesse concordância por parte do aplicativo *iFood* mediante resposta do suporte da plataforma, que poderia ser positiva, dispondo do aludido intervalo ao entregador, ou negativa, caso acusasse haver alta demanda.

Lado outro, também fora informado pelo entrevistado que desde o seu ingresso até sua dispensa, laborou em todos os feriados civis e religiosos, tais como dia de Tiradentes, São João, da Independência do Brasil, Proclamação da República, do Natal e Ano Novo, sem, contudo, perceber majoração em sua remuneração para tanto.

Ainda acerca da realidade do labor informada pelo sujeito entrevistado, cumpre mencionar que, por ingressar na plataforma *iFood* por meio da DACS EXPRESS, realizava a carga horária definida pela empresa de operação logística, sendo que, no mesmo sentido, esta também se encarregava de estabelecer as ordens que deviam ser cumpridas, fiscalizava o cumprimento dessas determinações, e, na eventual hipótese de não ser feito aquilo que fora previamente por ela imposto, haveria punições mediante advertências, suspensão e, em casos mais extremos, desligamento, o que foi o caso do indivíduo entrevistado.

Quanto à contraprestação pelas entregas realizadas, há a intermediação pela DACS EXPRESS da pecúnia que deve ser paga ao entregador, uma vez que os valores depositados pelo *iFood* para este fim eram automaticamente direcionados à conta bancária da empresa de operação logística mencionada e quinzenalmente havia o repasse desta para os entregadores OL, não os disponibilizando contracheques, que deveriam discriminar a origem e o fato gerador dos valores, ou tampouco forneciam extrato do que fora auferido no período respectivo.

Do mesmo modo, como fora o entrevistado contactado pela empresa de operação logística para laborar como entregador OL, não pudera ele, caso não estivesse em condições de executar suas atribuições, determinar outra pessoa, sob sua escolha, para que executasse em seu lugar. Caso assim fizesse, automaticamente seria desligado da DACS EXPRESS.

Lado outro, não há, na remuneração dos entregadores OL intermediados pela DACS EXPRESS, a majoração pecuniária em razão da periculosidade, para os motociclistas, e do maior risco inerente à atividade, aos demais prestadores de serviço (em bicicleta ou patinete elétrico), nem qualquer outra ajuda de custo em relação às despesas do meio de transporte utilizado pelo entregador. Não havia ainda contribuição para Seguridade Social, retida na fonte, e nem recebimento de verbas pela rescisão contratual quando do desligamento.

Finalmente, cumpre esclarecer que adiante serão expostas as hipóteses de vínculo de trabalho que o direito brasileiro admite em seu ordenamento e, ao final, a devida adequação às hipóteses de contratação que o aplicativo *iFood* traz, quando ele é nuvem e quando é entregador OL, para que os entregadores possam trabalhar para a plataforma.

3.2 Das espécies de relação de trabalho contratáveis pelo *iFood*

Para tratar das espécies de relação de trabalho, faz-se necessário voltar as atenções à sua historicidade, desde suas primeiras modalidades, até às mais aperfeiçoadas, revestidas de juridicidade, nas sociedades modernas, para que seja possível entender de fato como classificar as novas relações de labor, bem como de qual maneira enquadrá-las no cenário atual, conforme a legislação vigente.

Assim sendo, realizando-se a análise remota do termo trabalho, é possível verificar que a concepção histórica ligada à palavra *lhe dá* equiparação a uma espécie

de pena, ou até mesmo um castigo. Tanto o é, que uma das primeiras formas de labor, que se tem ciência, fora o trabalho escravo, envolvendo a obrigação de determinados sujeitos laborarem, desde o início de suas respectivas vidas, sem perspectiva de fim, somente findando a vida laboral quando não mais servissem para a atividade, de acordo com os interesses daqueles para quem o trabalho era destinado (HUBACK, 2012).

Com o aperfeiçoamento das tecnologias e dos meios de produção, em muito se necessitou de garantias, em especial aos sujeitos hipossuficientes, que possuísem o escopo de fornecer ao obreiro o mínimo de dignidade na execução do labor, seja pecuniariamente, por meio da adoção de um *quantum* mínimo suficiente para que o sujeito atenda às suas necessidades, seja no que toca a sua segurança, tanto em relação à cobertura de possíveis eventualidades relacionadas ao labor quanto em face da garantia da respectiva contraprestação salarial, que auferira ao longo da vida, quando não mais pudesse laborar, em razão da idade avançada (PIMENTA, 2020)

Dessa forma, em um cenário marcado pela supressão de direitos e garantias individuais, onde não se existia regulamentação acerca das condições de trabalho, tampouco a respeito de quem detinha capacidade para laborar, foi necessária a união de esforços voltados à criação de um instituto que atentasse à situação dessa população, sendo bastante visualizada a luta de classes, para que se garantisse tais direitos fundamentais de cunho trabalhista.

É importante mencionar que, tendo em vista o que acima se expôs, sempre fora objeto da história da humanidade a incidência de conflitos para se atingir uma finalidade, qual seja a mudança de uma situação nos casos em que, até então, não existira a devida atenção da sociedade, principalmente daqueles que detinham o poder, ou se encontravam como beneficiários em decorrência do problema.

Nesse sentido, assim está se verificando no cenário brasileiro atual, com a modernidade líquida, que isto tem tornado cada vez mais curtas as relações existentes entre os sujeitos, em especial nas novas modalidades de contratação decorrentes do advento do ingresso da plataforma de entregas por meio de aplicativo *iFood*, sem que haja uma regulamentação prévia no sentido de orientar o cumprimento das obrigações decorrentes, o que pode vir a gerar um potencial prejuízo às partes envolvidas, além do patente desrespeito aos princípios basilares que regem a Constituição Federal (CF) e CLT.

É necessária, assim, a análise do regime jurídico existente nas novas modalidades profissionais de contratação trazidas pelo aplicativo *iFood*, com fins de se identificar o responsável pelas consequências contratuais então decorrentes, atribuindo-se direitos e deveres aos polos integrantes da relação, principalmente ao entregador, trazendo-lhe garantias para que preste seu labor com a devida segurança que dele há uma perspectiva de vida e futuro, sendo, desta maneira, imprescindível tratar adiante de cada uma das modalidades de relação de trabalho previstas na lei brasileira, seja na CLT, CF, no Código Civil (CC) ou em qualquer outro diploma que verse acerca de relação sinalagmática em que se execute um serviço destinado a um sujeito dotado de personalidade jurídica, seja como empregado, autônomo, avulso ou terceirizado.

Importante registrar a não inserção de tópico específico para a categoria de estagiário, uma vez não existindo curso superior para a atividade que se inserem os entregadores, inexistindo por conseguinte razão de haver estágio para preparo e qualificação de sujeitos que pretendessem ingressar numa graduação para a área específica de atuação como motoboy, justamente por esta não existir.

Da mesma maneira não fora possível para programa de aprendizado, em razão da idade dos sujeitos para quem tais programas são voltados. Para que seja possível o ingresso na categoria de entregador de aplicativo, exige, o *iFood*, por meio dos termos de uso, que o interessado já tenha atingido a maioridade, e, não obstante, por ser a maior parte dos entregadores possuidora de motocicletas, e por se exigir a Carteira Nacional de Habilitação de categoria "A", para que se conduza o meio de transporte conforme a Legislação de Transito Brasileira, e sendo requisito para obtenção de tal documentação a maioridade, é possível se justificar a ausência de possibilidade de ingresso na atividade como programa de aprendizado (IFOOD, 2020b).

No mesmo diapasão, não haverá abertura de tópico específico para funcionário cooperado, uma vez que o requisito da ausência de finalidade lucrativa da cooperativa termina indo em desencontro com a da plataforma *iFood*, assim como também resta prejudicada a tentativa de inclusão do teletrabalho, já que somente poderia ser possível caso o objeto de análise fossem os funcionários contratados pelo *iFood*, e que lidam somente com o próprio sistema, o que não é o caso, já que a monografia se volta aos sujeitos entregadores.

3.2.1 Do vínculo empregatício

Presentes os requisitos, na CLT, por meio do art. 3º, quando é informado que “considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, é possível identificar que o mencionado diploma legal prevê, por meio deste dispositivo, a classificação do que é empregado, bem como aduz as características que o classificam como tal, para que então possa ser objeto de direitos e deveres nessa seara legal (BRASIL, 1943).

Não obstante, para que se preencha tal qualidade, é necessário que estejam presentes concomitantemente na relação que envolve as partes, contratante e contratado, os requisitos que serão explicados adiante.

Deve haver principalmente a subordinação jurídica, quanto ao “poder de mando” inerente ao empregador. Somente esta figura detém o mencionado atributo, uma vez que ao patrão incumbe determinar aquilo que é feito, o modo de se conduzir e as punições decorrentes da não consecução do que é determinado (GOMES; GOTTSCHALK, 1995).

Nesse sentido, é necessário mencionar do que trata a subordinação estrutural, no tocante ao fato da inserção do sujeito na estrutura criada pela empresa, materializado quando de tal incorporação deste, pouco importando se esta fornece ordens diretas, já que, pertencendo a sua estrutura, fará parte de toda dinâmica de organização e funcionamento, por meio de sua força de trabalho (DELGADO, 2020).

Assim sendo, o instituto da subordinação estrutural nasce como mais uma maneira de se alcançar a identificação do vínculo empregatício na relação de trabalho das partes. O entendimento doutrinário reconhece que pouco interessa se o tomador de serviços profere ordens diretas ao obreiro, condicionando, então, o vínculo de emprego à inserção do trabalhador na dinâmica da atividade econômica do tomador de serviços, fazendo com que a força de trabalho daquele seja utilizada conforme padrão de funcionamento e atuação deste.

Logo, é forçoso reconhecer a relevância da identificação da subordinação estrutural, na realidade do labor do obreiro, como forma de se identificar a presença de vínculo empregatício com o tomador de serviço (DELGADO, 2020).

Já quanto à habitualidade, esta é possível de ser verificada quando a atividade desempenhada é dotada de caráter contínuo, destinada ao mesmo empregador.

Nesses moldes, é preciso o ensinamento de Delgado, o qual, prelecionando com relação à complexidade do instituto da habitualidade, definiu teorias com o intuito de identificar a presença da não eventualidade no vínculo. Destas, merece destaque a descontinuidade, analisando a frequência com que o indivíduo labora, cumprindo uma jornada diária de trabalho. Nesta mesma seara, é possível mencionar a teoria do evento, tratada pelo mesmo doutrinador aqui referenciado, que reza pela não eventualidade, no sentido de que o labor contínuo independe de época do ano, atuando e trabalhando sem que fatores característicos de cada época, como o aumento e a diminuição de demanda, influenciassem para que cessasse o interesse na exploração da atividade (DELGADO, 2020).

Por sua vez, a onerosidade diz respeito à contraprestação existente pelo serviço realizado, sendo, muitas vezes, a finalidade principal do sujeito que ingressa em um determinado emprego, com fins de subsistência sua e familiar. Deve ser estabelecido um *quantum* mínimo usado como referência, de modo que sirva para estabelecer a remuneração digna suficiente para que supra as necessidades básicas de sua vida, e assim o é o entendimento da CF, no seu art. 7º, IV, quando assim aduz:

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

[...]

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (BRASIL, 1988).

Por fim, a pessoalidade diz respeito ao labor que somente pode ser executado pelo indivíduo contratado, uma vez que suas características pessoais fizeram com que fosse celebrada tal contratação. Desta forma, segundo entendimento doutrinário, tal característica tem o condão de impedir a indicação de um outro sujeito para realizar as atribuições daquele específico que fora contratado, tendo em vista o caráter personalíssimo do contrato de trabalho (CASSAR, 2017).

3.2.2 Do vínculo de trabalho autônomo

A noção de autônomo, às vistas da sociedade de consumo, faz remissão aos sujeitos que encaram a exploração de uma determinada atividade, sob sua própria

responsabilidade, dispondo de autonomia quanto à execução, sujeitando-se aos benefícios e potenciais prejuízos decorrentes (VILHENA, 2005).

Não obstante, o trabalho autônomo se insere no mercado nas mais variadas espécies, seja um pedreiro, eletricista, encanador, entre outras, sendo justamente no momento de contratação destes sujeitos, que são percebidos os elementos inerentes a sua atuação, que os diferenciam dos trabalhadores típicos.

Dessa maneira, quando é necessária a contratação de um serviço prestado por um autônomo, torna-se perceptível que será executado conforme a vontade deste sujeito, cabendo ao tomador aceitá-la ou não. A contratação é feita diretamente com quem irá executar os serviços, sendo, inclusive, a remuneração por ele definida, conforme sua convicção, bem como de acordo com os moldes do mercado. Da mesma maneira, quando contratado, óbices não restam, caso não haja previsão contratual em sentido contrário, para que contacte algum indivíduo que lhe auxilie na consecução do serviço.

No que toca à juridicidade inerente ao sujeito trabalhador autônomo, tem-se que sua contratação reger-se-á mediante os ditames do CC, mais especificamente na parte em que se trata dos contratos (BRASIL, 2002), uma vez que o trabalhador que nesta categoria se insere não se subordina a qualquer sujeito, fato este que afasta sua contratação com vínculo de emprego, regido pela CLT.

Percebe-se, assim, que o sujeito autônomo se afasta da classificação de trabalhador típico, diante da inserção no mercado, quando atua conforme suas convicções, bem como de acordo com os moldes que se sujeita à economia no geral, uma vez que se aproxima de ser seu próprio empregador (VILHENA, 2005)

3.2.3 Do vínculo de trabalho avulso

Outra possibilidade de contratação é na modalidade de trabalhador avulso. Tal classificação é de origem bastante antiga. Com o advento do desbravamento dos mares, tão importante para o desenvolvimento da humanidade, por meio das sociedades desenvolvidas, inevitável foi a necessidade da criação de portos para recepção dos navios que chegavam às terras. Não obstante, imensamente também se fez a demanda de profissionais que auxiliassem o desembarque dos utensílios trazidos, já que a tripulação acabara de enfrentar uma longa e cansativa viagem, o que lhes impedia de fazê-lo com tanta eficiência, tendo em vista a exaustão causada.

Nesse cenário, foi se tornando cada vez mais comum o ingresso de sujeitos nas dependências dos portos, para que auxiliassem o desembarque de navios, sem manter, seja com o porto ou com a embarcação, vínculo de natureza empregatícia (CARVALHO, 2009)

É importante destacar que no Brasil a espécie de contratação possui amparo legal na CF, por meio do inciso XXXIV do art. 7º, alcançando, inclusive, regulamentação própria, por meio da Lei nº 8.630/1993 e, atualmente, da Lei nº. 12.815/2013. Lado outro, o texto constitucional garante igualdade de direitos dos avulsos em relação aos celetistas, sem, contudo, obrigá-los a preencher os requisitos dos art. 3º da CLT, possuindo o avulso, assim, as particularidades em seu efetivo labor, conforme adiante será visto (BRASIL, 1988).

O trabalhador avulso se insere no mercado de trabalho de uma maneira diversa do empregado típico, sendo, ainda, considerado por parte da doutrina como uma espécie de trabalhador eventual que, de modo diverso do celetista, oferece e direciona a sua força de trabalho a vários tomadores de serviço diferentes, de modo que a relação que lhes vincula dure um curto espaço de tempo, limitando-se, essa categoria de trabalhadores, a atender uma demanda específica de um determinado tomador, resolvendo-a, e já sendo novamente requisitado por outro (DELGADO 2020).

Assim sendo, o trabalhador avulso se destina a prestar serviços urbanos ou rurais sem habitualidade, isso porque normalmente as atividades prestadas tendem a possuir um lapso temporal reduzido, o que faz com que haja uma grande rotatividade de tomadores de serviço.

Não obstante, outra particularidade do labor avulso se refere à necessidade de haver uma entidade cujo escopo é intermediar a relação entre o profissional e o tomador do serviço, podendo tal intermédio ocorrer por um sindicato de determinada categoria profissional, ou pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), hipótese que abrange os trabalhadores avulsos portuários (DELGADO, 2020).

No que tange à figura do sindicato, ou OGMO (quando se tratar de portuário), responsável pela intermediação da relação entre o avulso e o respectivo tomador de serviço, é importante destacar que, além de organizar a escala de trabalho, se responsabiliza pelo recebimento dos valores inerentes à execução do serviço e posterior repasse dessa contraprestação ao respectivo profissional. Assim, é possível afirmar que se responsabiliza pela gestão de uma forma ampla em relação a essa categoria de trabalhadores (DELGADO, 2020).

3.2.4 Do vínculo de trabalho terceirizado

A noção de terceirização surge aliada à ideia do modelo de produção denominado toyotismo, o qual é caracterizado pela busca da otimização de resultados de uma empresa central, que transfere às empresas especializadas a atividade-meio, para que possa somente se destinar à atividade-fim (RICARDO, 2020).

Tal método de produção teria o condão de fazer com que a empresa voltasse os esforços somente àquilo que se destina produzir, transferindo para terceiros outras atividades úteis ao seu funcionamento, mas que não integrassem o seu objeto social, atingindo, assim, uma maior produtividade, com conseqüente redução de custos.

Ocorre que tal instituto, quando presente na realidade brasileira, a partir de meados da década de 1970, necessitou de regulamentação, uma vez que estava sendo utilizado para suprimir direitos trabalhistas, pois, com a ausência de normas capazes de regular a mencionada forma de trabalho, a responsabilização por eventuais créditos trabalhistas recaía somente sobre a empresa terceirizada, que, muitas vezes, era criada com o intuito de fraudar a lei, isentando a figura do tomador de serviço quanto aos ônus trabalhistas.

Com o advento da Súmula nº 331 do TST, no ano de 1994, tornou-se possível a responsabilização subsidiária do tomador de serviços sobre todas as verbas decorrentes da relação de emprego, objeto da condenação, durante o período da prestação de serviço terceirizado (RICARDO, 2020).

Registre-se, ademais, que, quanto à responsabilidade subsidiária, é importante destacar que esta surgirá na medida em que a empresa de terceirização não possuir patrimônio e/ou receitas capazes de satisfazer a dívida trabalhista, culminando com a responsabilização da tomadora de serviços diante do débito remanescente, com fins de se evitar fraudes, bem como com fulcro nos princípios da dignidade humana, do valor social do trabalho, da livre iniciativa, e da função social da empresa e da propriedade (BASILE, 2018).

Mais adiante, especificamente no ano de 2017, por meio das Leis nº 13.429 e 13.467, esta última conhecida por Lei da Reforma Trabalhista, em vigor desde 11 de novembro de 2017, é que foi possível a implementação de um conjunto normativo capaz de reger, no âmbito legal, acerca da terceirização.

Não obstante, em 2018, decidiu o Supremo Tribunal Federal (STF) acerca do tema, no tocante à aplicabilidade da Súmula nº 331 do TST, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e o Recurso Extraordinário nº 958.252, quando reconheceu a licitude que envolve as atividades terceirizadas, condicionando-a à responsabilização subsidiária incidente em relação à contratante. Já em 2020, analisando a Lei nº. 13.429/2017, ao apreciar as Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº. 5685, 5686, 5687, 5695 e 5735, o STF julgou-as improcedentes, reconhecendo a constitucionalidade de tal conjunto normativo.

Das decisões supracitadas, é perceptível que foi possível conservar a pretensão inicial do instituto da terceirização, qual seja, como visto acima, a transferência, por parte de determinadas empresas, das atividades-meio destas, e, também, inseriu, no âmbito da terceirização de serviços, a possibilidade de implementá-la nas atividades-fim, para otimização do respectivo resultado a qual se destina.

De mais a mais, a respeitável decisão oriunda da maior instância trouxe consigo a imprescindível proteção aos direitos do empregado terceirizado, pois, quando alude acerca da necessidade de responsabilidade subsidiária da contratante, assegura ao trabalhador que estará amparado quanto aos seus créditos na fase de execução, não somente pelo empregador direto, qual seja a empresa terceirizada, como também pelo tomador de serviço.

Sendo assim, o posicionamento da Corte Suprema tem a importante capacidade de trazer segurança jurídica à parte contratante de um serviço terceirizado, pelas inegáveis vantagens da aludida modalidade, à parte contratada, uma vez sendo possível a exploração da atividade tanto fim quanto meio, além do empregado terceirizado, visto que estará acobertado pela sua fonte empregadora e pelo tomador de seus serviços, em sede de execução em eventual demanda trabalhista e terá a possibilidade de atuar no mercado de trabalho nas atividades-meio e atividades-fim das tomadoras de serviço, gerando aumento de oportunidades de emprego.

3.3 Do real enquadramento jurídico do labor prestado pelo OL e nuvem

Superada a análise das modalidades de vínculo de trabalho autônomo, terceirizado, avulso e celetista, cumpre adiante identificar qual deverá ser aplicada às

espécies nuvem e OL, com base no que fora possível se identificar do exame da realidade do labor de tais categorias de entregadores da plataforma *iFood*.

Dessa forma, para fins de melhor compreensão da conclusão a ser alcançada mediante as análises mencionadas alhures, faz-se necessário informar individualmente os porquês da adequação ou não, ou ainda em parte, das espécies de trabalho destacadas no presente estudo, em relação à realidade laboral do entregador de aplicativo *iFood*.

De início, incumbe destacar a possibilidade de os entregadores se encaixarem na modalidade de trabalhadores avulsos, considerando-se, por conseguinte, a plataforma *iFood* como atuando de maneira semelhante a um sindicato ou OGMO, uma vez havendo a intermediação do aplicativo na relação do entregador com o consumidor final do produto entregue.

Pois bem, de fato é possível se identificar, na realidade laboral do entregador de aplicativo *iFood*, a intermediação do modo que ocorre com o OGMO ou sindicato de determinada categoria profissional, pelo fato de servir como meio de o consumidor final solicitar um determinado produto, como também se dispõe a informar aos entregadores disponíveis a realizar tal entrega a existência da aludida demanda, responsabilizando-se, ainda, pelo repasse das vantagens econômicas auferidas pelos profissionais que a laborar para o *iFood* se destinam, remunerando diretamente os entregadores nuvem e indiretamente os OL, visto que, neste último caso, os valores são encaminhados pelo *iFood* à empresa de operação logística e ao final repassados aos seus entregadores.

Por oportuno, registre-se que a intermediação do serviço é requisito que a lei condiciona para que seja possível a operacionalização da prestação de serviços na modalidade avulso portuário, por exemplo. Nesse caso, o OGMO deverá regular tal intermediação, e, não obstante, a lei dispõe ainda que a remuneração também dar-se-á através dele, características que fazem com que o *iFood* em muito se assemelhe ao intermediador do serviço (BRASIL, 1998).

Ainda nessa seara, o sindicato tem previsão legal na CLT e no Decreto nº 1.402/1939, e, em sua definição, também há, de maneira expressa, a necessidade de ação para coordenar a atividade da respectiva categoria a que se digne representar (BRASIL, 1939).

Por outro lado, a equiparação do *iFood* a um sindicato ou OGMO torna-se prejudicada, visto que entre as condições impostas por lei à intermediação por parte

de tais entidades do trabalho avulso com o tomador de serviço, existe a obrigação de haver a finalidade não lucrativa, fato este que vai em total desconformidade com a real intenção da plataforma, que busca, por meio da inserção no mercado de consumo, atingir cada vez mais sucesso do ponto de vista econômico.

Nesse diapasão, resta verificado que não é possível, sem um conjunto normativo que regulamente a matéria e até mesmo permitindo o objetivo de lucro ao intermediador, a equiparação da referida plataforma ao sindicato de determinada categoria profissional ou até mesmo ao OGMO, em relação ao possível trabalho avulso de seus entregadores.

Sendo assim, tendo em vista as semelhanças do modo de operar do *iFood* e de suas características como intermediador da relação de consumo a qual se destina explorar, não se pode descartar a hipótese de equiparação ao labor avulso, necessitando-se, entretanto, da propositura de lei específica com fins de sanar as discrepâncias porventura existentes entre o sindicato ou OGMO e a intermediação do *iFood*.

De mais a mais, cumpre esclarecer a possibilidade de enquadramento dos profissionais como autônomos. A este sentido, vale destacar inicialmente a realidade laboral do nuvem, o qual, por forças do que dispõem os termos de uso do aplicativo *iFood*, possui uma considerável liberdade com relação ao *modus operandi* da prestação de serviços, conferindo-lhes, inclusive, a possibilidade de operar para outras plataformas, ainda que concorrentes.

Em verdade, o entregador nuvem goza de imensa autonomia para laborar conforme seu convencimento, não cumprindo uma jornada de trabalho pré-definida, podendo recusar um chamado que não lhe convir, sujeitando-se apenas à inatividade por 15 (quinze) minutos caso rejeite 3 (três) chamados seguidos, quando, por exemplo, não concordar com o valor ofertado, e, finalmente, pode, ainda, requerer o desligamento da plataforma a qualquer momento, assim como também se sujeita ao afastamento permanente caso seja esta a vontade do aplicativo, até por razões de segurança (IFOOD, 2020b).

Sendo assim, em muito se assemelha a realidade do labor do entregador nuvem à do trabalhador autônomo, ainda porque, da análise daquela espécie de trabalho, fora possível se identificar a presença de todos os elementos fáticos mencionados. Nesse diapasão, para efeito de enquadramento jurídico do trabalhador da categoria nuvem, é possível concluir que este será autônomo, ingressando o polo

contratado da relação de prestação de serviço, e o *iFood* o do contratante, cujo objetivo do contrato será a entrega de produtos e alimentos a um destinatário final, com a contraprestação paga diretamente pelo contratante, e de forma personalíssima, em que somente o contratado poderá realizar aquilo que fora antecipadamente acertado por força contratual.

Por seu turno, o entregador OL não poderá sofrer a mesma equiparação, haja vista as discrepâncias de sua prestação de serviço em relação ao *nuvem*, conforme adiante se verá.

Preliminarmente, é forçoso, como dito, o reconhecimento da inadequação do entregador OL como autônomo, tendo em vista que desde o seu ingresso na plataforma, é possível se verificar as diferenças que envolvem seu labor, quando comparado ao *nuvem*, pois enquanto este é diretamente contratado pelo *iFood*, realizando o seu cadastro no site da plataforma, aquele será necessariamente inserido no quadro de entregadores por meio da empresa de operação logística, ficando esta última responsável pela administração e gerenciamento de sua frota de entregadores, no respectivo lugar que venha a atuar. E, não obstante, será esse aludido gerenciamento, conforme a seguir se mostrará, o objeto idôneo a revelar a melhor adequação jurídico-trabalhista no tocante ao entregador OL (MACHADO, 2020).

Dado o exposto, ainda acerca da forma que opera o entregador OL, é mister a menção, no que envolve a diferenciação em relação ao labor do *nuvem*, da existência de uma jornada de trabalho, pois, como visto, a empresa de operação logística designa diariamente os horários em que os obreiros deverão realizar as entregas. Tal imposição costuma gerar habitualidade, porquanto, ainda que os horários designados sofram alterações, a empresa de operação logística sempre os determinará, convocando seus entregadores. Logo, tais trabalhadores habitualmente serão escalados para trabalhar, e, por conseguinte, a eles não é facultada a alteração do horário ou tampouco a possibilidade de não laborar (por convicção própria), haja vista as punições decorrentes, ainda mais porque, como visto na reportagem de Machado (2020), a intenção do *iFood* ao contratar a categoria de OL é a de haver uma maior disponibilidade de entregadores a todo momento (MACHADO, 2020).

Dessa maneira, é imprescindível reconhecer que a habitualidade decorrente da jornada de trabalho definida pela empresa de operação logística para cumprimento do entregador OL gera, de forma indispensável, a exclusividade do obreiro, limitando-o a laborar somente para o *iFood*, visto que seria humanamente impossível, dadas as

exaustivas jornadas de trabalho, cumprir a escala determinada pela empresa de operação logística e, após isso, laborar para outra plataforma (MACHADO, 2020)

A partir deste momento, torna-se perceptível a impossibilidade de equiparação do entregador OL a um trabalhador autônomo, aproximando-se, com base nas características do labor que até agora foram expostas, a um empregado típico. Contudo, o vínculo empregatício, de acordo com o que se viu, não deve incidir sobre a relação do *iFood* com o entregador OL, e sim deste último com a empresa de operação logística, cabendo posteriormente analisar a possibilidade de o aplicativo *iFood* ingressar o polo de uma demanda trabalhista, caso se considere ser tomador de serviço terceirizado.

Quanto à subordinação existente entre o entregador OL e a empresa de operação logística, é de fundamental importância o que fora alcançado por Machado (2020), que verificou e expôs a real situação submetida aos entregadores de empresas de operação logística situadas na capital Paulista, onde o proprietário de uma destas empresas afirmou, em áudio enviado por meio de aplicativo de mensagens, que não admitia os seus subordinados (referindo-se aos entregadores OL que pertenciam à sua frota) envolvidos com protestos (tais manifestações possuíam o condão de clamar por melhores condições de trabalho), confirmando, pelas próprias palavras de um proprietário de empresa de operação logística, a existência de subordinação no vínculo com seus entregadores (MACHADO 2020).

Na mesma seara, também fora possível se identificar a subordinação jurídica do entregador OL quando da entrevista realizada com ex-empregado de empresa de operação logística, exposta anteriormente. Ademais, verificou-se que as ordens a serem cumpridas eram oriundas dela e, da mesma forma, as punições também eram originadas desta, assim dispondo, as empresas de operação logística, do poder de ordenar, fiscalizar e punir, no que tange ao modo de tratar com seus entregadores (PIMENTA, 2020).

No que se refere ao teor personalíssimo que envolve a relação jurídico-trabalhista do entregador OL, é de imensa relevância demonstrar que não difere em muito do entregador nuvem, pois as entregas deverão ser realizadas por aquele sujeito que fora anteriormente contratado e se dispôs a aceitar o chamado, sob pena, para as 2 (duas) categorias em foco, de desligamento do aplicativo. Vale ressaltar, contudo, que a diferença que envolve a personalidade do OL em relação ao nuvem reside no fato de que, no caso deste último, a exigência é oriunda do próprio aplicativo,

enquanto que, no daquele, nasce da empresa de operação logística a imprescindibilidade em ser o sujeito convocado o mesmo a realizar as entregas (MACHADO, 2020).

Quanto à onerosidade, ainda que não exista salário mínimo na prestação do serviço, apenas recebendo pelas entregas efetuadas, o entregador OL auferir sua renda por meio da empresa de operação logística, que, por sua vez, repassa aos seus entregadores os valores recebidos pelo aplicativo, sem, entretanto, fornecer-lhes, como visto anteriormente, extrato ou contracheque, demonstrando o que e quanto fora pago por entrega. Assim, resta configurado que a remuneração é diretamente fornecida pela empresa de operação logística (MACHADO, 2020).

Por fim, com base em todas as questões levantadas acerca da realidade do labor do entregador OL, quando esta é comparada às hipóteses de contratação tratadas no início do presente estudo, torna-se forçoso o reconhecimento do vínculo de emprego entre entregador OL e a empresa de operação logística, pelo claro e evidente preenchimento, como acima visto, dos requisitos fundamentais para tal caracterização. Assim sendo, deverão as empresas de operação logística proceder com a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus entregadores, bem como com o pagamento das verbas decorrentes do contrato de emprego.

Por sua vez, o *iFood* termina por atuar como tomador de serviço terceirizado em face da empresa de operação logística. Tal contratação é possível após o entendimento jurisprudencial que passou a permitir a terceirização de atividades-fim. Esta forma de contrato garante aos entregadores OL a possibilidade de responsabilização subsidiária do aplicativo em eventual demanda proposta contra a empresa de operação logística, resultando em cada vez maior o dever de cautela do *iFood* na celebração de contrato com tais empresas intermediadoras, as quais, por sua vez, terão o condão de cautelosamente observarem o cumprimento de suas obrigações oriundas do vínculo de emprego com seus entregadores.

4 ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL DIANTE DE ACIDENTE SOFRIDO NO EXERCÍCIO PROFISSIONAL POR ENTREGADOR CONECTADO AO IFOOD

Desde a formalização e alcance da instrumentalização das normas que abrangem a relação contratual trabalhista, no período posterior à Revolução Industrial, sobretudo, buscou-se garantir, aos sujeitos dotados de direitos e deveres na ordem jurídica, amparos necessários à sua dignidade, que assegurassem, inclusive, tanto a cobertura que incide no eventual acidente que pode vir a ocorrer na execução de suas atividades laborativas, como também a perspectiva de um futuro acobertado pela aposentadoria, quando não mais estivessem aptos para realização de suas atribuições com tamanha destreza, seja física ou psicológica.

Ao trazer tal debate à atualidade, em que se busca tratar das novas modalidades de contratação, em especial a do aplicativo *iFood*, destaque da presente pesquisa, logo percebe-se o impacto do tema na realidade do sujeito que depreende sua força de trabalho para atender às demandas da plataforma, mediante o deslocamento no trânsito, com a conseqüente e evidente sujeição a acidentes.

Não obstante, com o advento da pandemia da COVID-19, o número de indivíduos que ingressaram na plataforma *iFood*, segundo dados do próprio aplicativo, mais do que dobrou, passando de 119.000 (cento e dezenove mil) em novembro do ano de 2019, para 236.000 (duzentos e trinta e seis mil), já em agosto de 2020. É importante mencionar que a plataforma em foco é responsável por 75% (setenta e cinco por cento) do mercado em que atua, sendo, assim, a maior que se tem no Brasil.

É inegável, pois, a conseqüente quantidade de sujeitos que são diariamente expostos nas ruas, em toda a extensão territorial que abrange a cobertura do *iFood*, para que executem as determinações, sujeitando-se a eventualidades do efetivo labor. Desta maneira, calçado nesta realidade, um estudo realizado pela Infosiga-SP, no ano de 2020, foi capaz de alcançar a informação de que os acidentes com motocicleta acumularam 40% (quarenta por cento) dos óbitos, e mais da metade de feridos na cidade de São Paulo do Estado de mesmo nome, encontrando ainda, registre-se, conforme especialista em mobilidade urbana, que as aludidas fatalidades são decorrentes do ingresso de motociclistas em aplicativos de entrega, os quais, segundo constatações, proferem ordens aos entregadores no sentido de determinar que realizem suas atribuições no menor espaço de tempo possível, acentuando ainda

mais o já existente risco elevado de acidente em decorrência da profissão, o que demonstra ser plenamente aplicável à espécie a decisão do STF no Recurso Extraordinário nº. 828.040, com repercussão geral reconhecida, para quem:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva, e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.

Dessa maneira, é necessário realizar uma análise da incidência da lei brasileira em um eventual acidente, pautado no caráter inovador da modalidade de contratação trazida pelo *iFood*, com a consequente ausência de regulamentação quanto ao regime jurídico, para que seja possível identificar quem irá suportar as despesas, bem como se responsabilizar pelo tempo necessário suficiente à reabilitação do sujeito, no que toca ao seu sustento durante o período em que estiver incapacitado para o labor, nas hipóteses de contratação previstas no ordenamento jurídico brasileiro, para fins de enquadramento e adequação, no caso do sujeito contratado por meio de aplicativo *iFood*.

4.1 Das normas acidentárias incidentes na relação empregatícia

Como um dos fundamentos da criação das leis trabalhistas no Brasil, tem-se, sobretudo, a proteção de um sujeito hipossuficiente, em contraposição a um potencial opressor, detentor de poder, capaz de fazer suprimir direitos do polo mais fragilizado. Nesse sentido, ao se tratar das hipóteses de cobertura em acidente de trabalho do empregado celetista, foi necessário, antecipadamente, definir o que é acidente, alcançando como resposta uma eventualidade de caráter fortuito, imprevisível, não desejado e que fora ocasionado independente da vontade do indivíduo (OLIVEIRA, 2008 e BRANDÃO, 2006).

Superada tal definição, imperioso mencionar o que reza a Lei do Regime Geral de Previdência Social (LRGPS), Lei nº. 8.213/1991, em seu art. 19, quando informa que o acidente de trabalho é aquele em que é possível relacionar um nexo de causalidade do sujeito empregado com sua atividade laboral. Dessa forma, para caracterizar como tal, podem ser trazidos os que ocorrem em efetivo labor, durante a

jornada laboral, ou, até mesmo, durante uma eventualidade ocorrida no trajeto de casa para o local de trabalho e vice versa (BRASIL, 1991).

Após o alcance de tal definição para o termo acidente, buscou-se assegurar ao trabalhador, além da cobertura de seu sustento durante o tempo necessário para reabilitação das capacidades laborais, a garantia de um período determinado de estabilidade após o retorno às atividades, para evitar o deliberado descarte do obreiro, caso remanesça alguma seqüela do acidente sofrido, que o impossibilite atuar com a mesma eficiência do período anterior à eventualidade. Incumbiu, destarte, à Previdência Social o cuidado e amparo quanto às normas que preveem o procedimento a ser adotado nos respectivos casos.

É nesse sentido que, em havendo a situação mencionada alhures, imprescindível se faz a adoção do que reza a LRGPS em seu art. 22, ao tratar que deverá a empresa comunicar à Previdência, por meio do Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT), afastando o acidentado, para que possa, a respectiva autarquia federal, administrativamente, conceder o respectivo benefício, ficando, a partir do 16º (décimo sexto) dia sob sua responsabilidade (BRASIL, 1991).

Reconhecido seu caráter assecuratório, garantidor ao empregado no acontecimento de evento com potencial de prejudicá-lo, o auxílio-doença acidentário (B91) é o elemento da lei brasileira capaz de reinserir o indivíduo outrora acidentado, na sua respectiva atividade, e também fornecer sua renda pelo tempo que estiver incapacitado. Da mesma forma merece destaque as modalidades de cessação do referido benefício, visto que somente findará quando reabilitado o empregado, e, após retornar ao trabalho, terá 12 (doze) meses de estabilidade, consoante reconhecimento da constitucionalidade do mencionado período por meio da Súmula nº 378 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em análise do art. 118 da LRGPS.

Neste diapasão, percebe-se a importância da referida previsão, por parte da lei brasileira, ocasionando estar presente no amparo ao sujeito trabalhador, em consonância com o que reza a CF, tratando-os como sujeitos dotados de direitos, classificando-se como matéria que versa sobre interesse social, garantindo aos cidadãos trabalhadores, que representam a grande maioria da população Brasileira, uma segurança social, estando presente, por meio de tal benefício, para que o segurado usufrua dele quando necessário (MARTINS 2012).

4.2 Das normas acidentárias incidentes na relação de trabalho autônomo

Como visto anteriormente, o autônomo, em relação às outras modalidades de relação de trabalho, é o que explora atividade às suas próprias custas, auferindo para si tudo que dela resultar, como também arca com os possíveis prejuízos que possam vir a ser causados.

É nesse sentido o posicionamento da lei brasileira, aplicada no caso do possível acidente sofrido por trabalhador autônomo, justamente pela ausência de condição de segurado-empregado, avulso ou especial, conforme entendimento alcançado pelo Recurso Extraordinário nº 70071763387, do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, entendendo que tal peculiaridade inerente à classificação do autônomo para fins de concessão de benefício termina por obstar a possibilidade de gozo do auxílio-doença acidentário, acarretando na impossibilidade de o contribuinte se socorrer da Previdência Social para este fim.

Diante desse entendimento, reiterou-se acerca do maior encargo que enfrenta o trabalhador autônomo, uma vez que, além de recair sobre ele os riscos da atividade econômica, não há suporte quanto ao tempo que necessitar suspender suas atividades por motivos de incapacidade decorrente de acidente em serviço.

A Previdência Social, como acima mencionado na ementa do referido julgamento do Recurso Extraordinário nº 70071763387, destacou a situação do contribuinte individual, que é uma espécie de segurado obrigatório, enquadrando-se como sujeito que, tendo anseios futuros quanto à aposentadoria, uma vez que a exploração de atividade autônoma traz consigo uma instabilidade financeira, contribui mensalmente à Previdência Social, para que futuramente seja possível sua aposentadoria (IBRAHIM, 2012).

Conforme análise do que se reserva pela lei, ao contribuinte individual, é possível encontrar a intenção do legislador, estendendo o benefício acidentário apenas aos sujeitos contribuintes, empregados, avulsos, ou em regime especial. Tal característica inerente ao autônomo, por vezes da própria doutrina, contradiz o que se preconiza no texto constitucional, em função do que reza o princípio da isonomia, devendo tal proteção ter o condão de alcançar todos os sujeitos segurados, também pelo fato de a contribuição advinda dos autônomos ser equivalente à dos outros segurados obrigatórios (CASTRO; LAZZARI, 2018).

4.3 Das normas acidentárias incidentes na relação de trabalho avulso

Assim como as normas incidentes sobre os sujeitos empregados, quais sejam aquelas que se relacionam com os ditames da Previdência Social, no que tange ao acidente de trabalho, também será possível a aplicação destas em face dos trabalhadores avulsos, sempre que tal relação for intermediada pelo sindicato da categoria profissional ou por meio do OGMO.

Não obstante, é de fundamental importância a existência do sindicato ou OGMO ao trabalhador avulso, visto que se passou a designar ao respectivo órgão atribuições, seja quanto à organização do efetivo labor ou acerca da segurança do trabalho, representando, diametralmente, a referida categoria (BRASIL, 1998).

Dessa maneira, é necessário atentar ao que preza o art. 11 da Lei n. 8.213/1991, ao equiparar, para efeitos de concessão de benefícios, os trabalhadores avulsos aos empregados e segurados especiais. É assim que, no efetivo labor avulso, seja ele portuário ou não, em havendo um eventual acidente de trabalho, a comunicação dar-se-á mediante o OGMO, ficando, assim, o trabalhador avulso acobertado, durante o período necessário à sua recuperação, pela Previdência Social (OGMO, 1999).

É necessário, inclusive, mencionar acerca da importância de tal comunicação, por parte do órgão gestor responsável, quanto a eventual acidente, à entidade competente. Sobre esse assunto, é mister o julgamento do Recurso Ordinário nº 0000477-13.2013.5.07.0013, do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, que, encontrando o nexo de causalidade entre o acidente e o respectivo órgão, resolveu manter a decisão de 1º (primeiro) grau que responsabilizou este último pelo acontecido.

4.4 Das normas acidentárias incidentes na relação de trabalho terceirizado

Conforme visto quando da responsabilização incidente sobre tomador de serviços, em relação ao trabalhador terceirizado, foi possível se identificar que concorrerá, aquele, de forma subsidiária à empresa contratada para realização da terceirização, devendo adimplir aquilo que esta última não conseguir saldar, em eventual execução de demanda judicial promovida pelo empregado terceirizado.

Por outro lado, é mister mencionar que a CLT é imperiosa no que tange à questão da segurança do trabalho, impondo ao tomador de serviços a obrigação de observância das normas nesse sentido quando, por exemplo, aduz acerca da importância de equipamentos de segurança individual. Verifica-se, assim, o condão de dispor de soluções passíveis de se evitar prejuízos à saúde do obreiro (BRASIL, 1943).

Assim sendo, necessária é a observância do tomador de serviços, em relação à empresa contratada para realizar a terceirização, diligenciando acerca da sua idoneidade financeira para saldar questões inerentes ao contrato de emprego, uma vez que, como acima mencionado, responderá subsidiariamente, o tomador de serviços, em relação àquilo que a empresa contratada não puder adimplir no tocante às verbas inerentes ao vínculo empregatício que possui com o empregado terceirizado.

Lado outro, incumbe à empresa contratada para fornecer a mão de obra terceirizada observar a realidade do labor imposta pela tomadora de serviços, com a finalidade de se identificar se está, esta última, submetendo o trabalhador a situações idôneas a eventuais prejuízos à sua saúde, capazes de gerar indenizações que extrapolem a órbita trabalhista e previdenciária, com a simples cobertura do período de afastamento, por exemplo, e atingem a esfera civil, cabendo identificar se ocorreu dolo ou culpa, e a respectiva responsabilização, que, neste caso, conforme se verá de forma mais aperfeiçoada adiante, será solidária entre os sujeitos tomador de serviço e empresa contratada (OLIVEIRA, 2008). Tal foi o entendimento inclusive da 8ª Turma do TST no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, interposto nos autos de nº 0000079-78.2018.5.14.0051, cuja relatoria foi da Ministra Dora Maria da Costa, com julgamento em 17 de junho de 2020, e publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 19 de junho de 2020, tendo a decisão ficado assim ementada, *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DO EMPREGADO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Cumpre registrar, de início, que a hipótese dos autos passa ao largo da licitude ou ilicitude da terceirização. Com efeito, nos exatos termos delineados pelo Tribunal a quo, "independentemente do vínculo estabelecido com a empresa contratada, é responsável pela manutenção de um ambiente de trabalho hígido, seguro e livre de quaisquer riscos à saúde dos trabalhadores que prestam serviços em seu benefício, seja a que título for (terceirizado, autônomo, cooperado, estagiário, etc.)", pois se refere à responsabilidade solidária pelo acidente de trabalho que resultou em morte

do trabalhador, com fulcro no art. 927 do CC. O Regional também amparou sua decisão à luz das diretrizes dos artigos 157 da CLT e 7º, XXVIII, da Constituição Federal. De fato, se o acidente sofrido decorreu da relação de trabalho existente, a responsabilidade solidária tem alicerce no campo do direito civil, alheia a questão da terceirização, incidindo, por conseguinte, o comando insculpido no parágrafo único do art. 942 do CC, o qual consagra a responsabilização solidária entre os autores, coautores e demais pessoas designadas no art. 932, razão pela qual tanto o empregador quanto os tomadores de serviços devem responder de forma solidária pelos danos causados. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

Dessa forma, inegável é a proteção que a lei brasileira confere aos direitos do empregado terceirizado, e assim também o é no que tange às hipóteses de responsabilização no caso de eventual acidente de trabalho do aludido obreiro, sendo, inclusive, tema de importante apreciação, uma vez que, na maior parte dos casos, o acidente em comento ocorre na efetiva realização do labor, o que tende a acontecer na sede do tomador de serviço, ou, ainda, sobre seus comandos. Pautado nisso, verificar-se-á adiante como pôde o legislador vislumbrar as hipóteses de responsabilização e cobertura de tais eventualidades.

5 DA RESPONSABILIZAÇÃO PREVIDENCIÁRIA EM VIRTUDE DE ACIDENTE SOFRIDO PELO PRESTADOR DE SERVIÇO AO APLICATIVO DO *IFOOD*

Conforme visto no capítulo anterior, o bem-estar social nasce como uma maneira de se atingir um mínimo necessário com fins de garantir a subsistência de indivíduos em sociedade, reduzindo, por conseguinte, as desigualdades porventura existentes em função da ausência de recursos, sobretudo financeiros, de sujeitos socialmente vulneráveis, sendo, a partir de então, possível que se alcance a justiça social.

Lado outro, no Brasil, tal modelo também se buscou alcançar por meio da CF, quando institui, no bojo de seu texto, a delimitação da atuação da Seguridade Social como conjunto de ações com a finalidade de assegurar direitos voltados à saúde, previdência e assistência social (HUBACK, 2012).

Assim sendo, neste momento, busca-se informar acerca da responsabilização incidente em eventual acidente de trabalho do entregador de aplicativo *iFood*, com base no que fora alcançado da análise do enquadramento jurídico de seu labor. Somente após isso, serão sugeridos alguns pontos para inclusão em projeto de lei com o intuito de assegurar maior cobertura previdenciária para executantes desta nova modalidade de trabalho.

5.1 Da qualificação de segurado pela Lei nº 8.213/1991

Responsável pelo conjunto normativo idôneo a reger os direitos e deveres de cunho previdenciário, o RGPS se volta a determinar as garantias dos sujeitos identificados como segurados, trazendo, inclusive, as hipóteses de aposentadoria, bem como os principais critérios que deverão ser preenchidos, para que seja possível obtê-la, prevendo, inclusive, forma de aposentadoria por invalidez, destinada àqueles sujeitos reconhecidos como inválidos para o trabalho, em decorrência de situação que assim os deixou (BRASIL, 1991).

À CF incumbiu-se a responsabilidade pela definição do RGPS, e assim o fez por meio de seu art. 201, determinando que “a Previdência Social será organizada sob a forma de Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de

filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial” (BRASIL 1988).

A CF confere o termo “caráter contributivo” ao RGPS, uma vez que, via de regra, os benefícios são voltados àqueles que contribuem mensalmente com a parcela respectiva. Logo, a cobertura previdenciária condiciona a sua atuação em benefício do cidadão à sua contribuição pecuniária, bem como ao preenchimento do período determinado a título de carência.

Não obstante, a CF menciona a filiação obrigatória, e a este sentido é possível verificar a intenção do legislador de fazer com que seja a Previdência Social benéfica ao cidadão, naquilo que se destinar a cobrir, e custeada pelos próprios indivíduos que dela dependem, para fins de se evitar a onerosidade do Estado. Neste sentido, é perfeitamente observável o teor sinalagmático do RGPS, sendo custeado pelo contribuinte, da mesma forma que lhe atenderá quando este não puder mais laborar, nos termos das hipóteses trazidas pela CF.

Finalmente, cumpre mencionar acerca da questão do equilíbrio financeiro e atuarial disposto nos termos da CF, sendo assim, patente o entendimento de que a Previdência Social jamais poderá atuar de forma deficitária, devendo obter seu fundo econômico para custeio das prestações previdenciárias com base nas contribuições. Tal assertiva busca amparo no fato de que a Previdência Social deverá atuar de forma autônoma, sendo possível custear os benefícios com suas próprias reservas. Caso não opere de tal maneira, oferecerá riscos incomensuráveis, capazes de comprometer a permanência do próprio sistema (SANTOS 2021).

Outrossim, é importante destacar a figura do segurado para fins de identificação na relação jurídica que envolve a prestação de coberturas previdenciárias.

Pois bem, o segurado é o sujeito que se insere na Previdência Social por meio de uma das suas hipóteses de cobertura e permanece na respectiva condição jurídica na medida em que se mantiver filiado por meio das contribuições pecuniárias que possuem a finalidade de custeio do sistema (SANTOS, 2021).

Ato contínuo, cabe destacar as espécies de segurados que o Plano de Benefícios da Previdência Social tutela, por meio da Lei nº 8.213/1991, que são 2 (duas), sendo estas os segurados obrigatórios, pessoas físicas que obrigatoriamente ingressam na relação jurídica com a Previdência Social, e os facultativos, que, conforme disposto no art. 14 da LRGPS, são pessoas físicas não incluídas nas

hipóteses de contribuição compulsória, mas que decidem ingressar por conta própria no sistema (BRASIL, 1991).

5.2 Dos benefícios garantidos ao OL e nuvem em eventual acidente

A partir da presente abordagem, será finalmente possível se alcançar a espécie de benefício previdenciário, bem como a maneira que será concedido ao entregador, o qual, de maneira inevitável, sofreu acidente no curso de suas atribuições.

Ademais, da análise do capítulo anterior, torna-se forçoso o reconhecimento de que um dos benefícios previdenciários a ser utilizado no caso acima narrado, qual seja do acidente no curso das entregas, poderá ser o auxílio-acidente, haja vista englobar os acidentes de qualquer natureza, contando com os que sejam suscetíveis a reduzir a capacidade laborativa do trabalhador. Contudo, somente o entregador OL fará jus, de acordo com a redação atual (§ 1º do art. 18 da Lei nº 8.213/1991), na definição de Santos (2021), por se tratar de empregado de empresa terceirizada.

Com efeito, incumbe destacar que a atual redação do modificado art. 86 da Lei nº 8.213/1991, pela Lei nº 9.528/1997, condiciona a adequação do benefício em foco ao fato de o acidente gerar incapacidade laborativa parcial, independentemente do que tenha ocasionado (FORTES; PAULSEN, 2005).

Cumprindo ainda mencionar que o benefício do auxílio-acidente, independentemente de cumprimento de período de carência, por força do art. 26, I, da LRGPS, abrange, conforme redação do supracitado art. 18, §1º, do mesmo diploma legal, o segurado-empregado, trabalhador avulso, segurado especial e empregado doméstico (este último com o advento da Lei Complementar nº 150/2015), ficando excluídos da classificação como beneficiários o segurado facultativo e o contribuinte individual (BRASIL, 1991).

Com efeito, a Lei condiciona o direito ao benefício à existência de redução de capacidade laborativa, conforme visto anteriormente, e impossibilidade de realocamento do sujeito acidentado em setor diferente, para utilização de funções que não foram prejudicadas com o acidente (BRASIL, 1991).

Registre-se que a equiparação, conforme anteriormente alcançado, do entregador nuvem ao trabalhador autônomo, lhe retira, de acordo com o que é disposto em lei acerca dos beneficiários do direito em análise, a possibilidade de, optando por ingressar no sistema previdenciário como contribuinte individual, gozar

do aludido benefício no caso de um acidente que lhe acometa, sob a égide de que não há recolhimento do contribuinte individual para acobertar o uso do auxílio-acidente.

Por outro lado, o entregador pertencente à categoria OL, identificada como capaz de gerar vínculo empregatício com a empresa de operação logística, responsável pela sua contratação perante a plataforma do *iFood*, poderá ser beneficiário do auxílio-acidente, o que lhe garantiria, caso preenchidos os requisitos legais acima expostos, o recebimento de indenização, em decorrência da diminuição de sua capacidade laborativa.

Ato contínuo, o auxílio-acidente será devido ao entregador OL que, como dito, teve sua capacidade laborativa reduzida em decorrência de acidente, independentemente de como, onde e em que circunstância este tenha ocorrido. Caso se verifique que o sujeito sofreu o aludido infortúnio no seu efetivo labor, ou haja um nexo de causalidade entre o ocorrido e a atividade desempenhada, dever-se-á se enquadrar na figura do acidente de trabalho (BRASIL, 1991).

Por oportuno, novamente a Lei nº 8.213/1991 excluiu a possibilidade de inclusão do contribuinte individual como sujeito capaz de sofrer acidente de trabalho, por expressa disposição legal de que somente serão incluídos o celetista, empregado doméstico, trabalhador avulso e segurado especial, resultando na impossibilidade de inclusão do entregador nuvem à categoria, tendo em vista que no presente estudo foram reconhecidas as características de profissional autônomo durante o seu labor, o que previdenciariamente o classifica como contribuinte individual.

Quanto à comunicação do acidente sofrido por entregador OL no efetivo labor, ao Instituto da Seguridade, de acordo com o que reza o RGPS, o empregador, no caso a empresa de operação logística, deverá fazê-la até o primeiro dia útil após o acidente, e quando resultar no falecimento do empregado, deverá, imediatamente, comunicar à autoridade competente. No mesmo sentido, caso omissa a fonte empregadora, que neste caso estará sujeita à multa, poderá a comunicação ser feita pelo próprio acidentado, sua família, pelo sindicato, por meio do médico que lhe atendeu ou ainda mediante alguma autoridade pública (SANTOS, 2021).

Com efeito, há hipóteses em que a lei confere benefícios decorrentes de acidentes, com a devida inclusão da categoria dos contribuintes individuais, conseqüentemente devendo a aplicação se estender aos entregadores nuvem que optam pela contribuição à Previdência Social, o que, conforme será analisado, justifica

o dispêndio mensal, tendo em vista a amplitude da cobertura sobre os incalculáveis riscos submetidos aos sujeitos.

Registre-se ainda que a abstenção do entregador nuvem em ingressar na Previdência Social na categoria de contribuinte individual obsta qualquer possibilidade de custeio por parte do Instituto da Seguridade, em eventual necessidade ocasionada por acidente no curso das entregas, resultando na obrigação do entregador nuvem de arcar com todo prejuízo porventura existente.

De mais a mais, na hipótese de o entregador, seja ele OL ou nuvem, não estar apto a laborar com a mesma destreza, em razão de doença ou acidente que o tenha acometido, deverá ser avaliado por médico assistente e, com base no laudo concedido, caso ultrapasse 15 (quinze) dias o período de afastamento necessário para reabilitação, deverá ficar acobertado pela Previdência Social por meio do benefício auxílio-doença, hipótese em que, para o entregador OL, incorrerá na necessidade de a empresa de operação logística suportar o aludido prazo de 15 (quinze) dias de afastamento, e, no caso do nuvem, a Previdência deverá iniciar o suporte pecuniário da data do requerimento (AGOSTINHO, 2020).

No que toca ao período de carência necessário à utilização do benefício em foco, qual seja do auxílio-doença, a LRGPS estabelece carência cujo prazo mínimo é de 12 (doze) meses. Contudo, indica hipóteses em que o segurado não necessitará cumprir o aludido tempo, devendo isto ocorrer na incidência de acidente, sendo este de qualquer natureza, ou na hipótese de algumas doenças elencadas no RGPS (BRASIL, 1991).

Quanto à duração e permanência do benefício, incumbe mencionar que a lei estabelece a necessidade de avaliações periódicas com fins de se identificar a recuperação do segurado para voltar a laborar, a permanência da situação de incapacidade para o labor (com a continuação do pagamento do benefício) ou ainda a impossibilidade permanente de retorno a qualquer forma de trabalho. Nessa última hipótese, haverá a conversão do auxílio-doença em aposentadoria por invalidez (AGOSTINHO, 2020).

Cabe registrar ainda, por oportuno, que o segurado entregador OL, após cessação do auxílio-doença acidentário, fará jus ao lapso temporal de 12 (doze) meses de estabilidade, com a conseqüente manutenção de seu contrato de trabalho com a empresa de operação logística que, por sua vez, somente poderá encerrar o

vínculo de emprego sob a égide de justa causa ou havendo pedido de demissão do entregador.

A aposentadoria por invalidez, por seu lado, surge quando, da análise do pedido de auxílio-doença pelo médico perito do INSS, é reconhecida a incapacidade permanente do segurado (atual nomenclatura do benefício), no caso entregador nuvem ou OL, ao exercer qualquer atividade profissional. Uma vez concedido, o benefício estender-se-á enquanto permanecer a incapacidade nos casos em que o segurado é menor de 60 (sessenta) anos, pois já tendo alcançado esta idade, não haverá hipóteses para perda da aposentadoria (AGOSTINHO, 2020).

Nessa mesma seara, no caso da necessidade de afastamento da entregadora do sexo feminino, seja ela pertencente à categoria OL ou nuvem, em decorrência do nascimento de seu filho, terá direito à cobertura do período de 120 (cento e vinte) dias de salário-maternidade. Equipara-se ao nascimento, por força de lei, para utilização do benefício, a adoção, guarda judicial e o aborto não criminoso. Registra-se, ainda, que tais hipóteses também assegurarão cobertura ao entregador OL e nuvem do sexo masculino (BRASIL, 1991), especialmente em casos pontuais, a exemplo de falecimento da genitora no dia do parto e sobrevivência da criança.

Por fim, na eventualíssima hipótese de falecimento do segurado entregador OL e nuvem, deverá ser paga, ao dependente que o segurado deixou, a pensão por morte, seja este sujeito, em ordem de preferência, filho, cônjuge ou companheiro (no caso de união estável), algum dos pai ou irmão (em determinadas hipóteses necessitar-se-á da comprovação da dependência financeira), como forma de suprir economicamente a ausência do falecido, tendo em vista ser uma figura essencial ao sustento no âmbito familiar (AGOSTINHO, 2020).

5.3 Da sugestão de proposta normativa para custeio de cobertura acidentária aos entregadores do aplicativo *iFood*.

Como visto ao longo deste estudo, o aplicativo *iFood* não só inovou o mercado de consumo, como também trouxe questões para análise, no que se refere à juridicidade que envolve a relação entre a plataforma e os seus prestadores de serviço (no caso do entregador nuvem) e funcionários terceirizados (no que concerne aos entregadores OL).

Conforme abordado, a legislação brasileira não prevê normas suficientes para reger o vínculo jurídico-trabalhista dos entregadores, tampouco possui hipóteses de cobertura para este público em específico no caso de um eventual acidente, quando não possuir outra fonte de renda ou suporte de terceiros para custear a sua subsistência.

Assim sendo, o presente tópico tem o condão de traçar possíveis hipóteses para um projeto de lei suficiente a sanar eventuais lacunas da legislação vigente, com base nos pontos abordados anteriormente e no Projeto de Lei (PL) nº 3.597/2020, de autoria do Deputado Federal Bira do Pindaré (PSB/MA), que versa acerca da situação do entregador de aplicativos em face das plataformas.

Inicialmente, o projeto retromencionado propõe-se a reger os direitos dos entregadores de aplicativo, sem, contudo, especificar qual seria a plataforma, desta maneira, abrangendo todas as que se destinam a intermediar a relação de consumo entre o consumidor final e o fornecedor de produtos e serviços, conforme leitura do inciso I do art. 2º do PL nº 3.597/2020.

Com efeito, o aludido projeto de lei nasce, sobretudo, sob a justificativa da precarização a que os aplicativos submetem os seus entregadores, com especial atenção ao período da pandemia da COVID-19, que culminou com o aumento significativo do número de solicitações de pedidos nas plataformas, consequentemente majorando a vulnerabilidade dos entregadores, tanto em face da nova doença como em relação a acidentes no curso do trajeto de entrega.

Deve-se citar que a supramencionada precarização consiste na abstenção da plataforma *iFood* de garantir condições dignas de trabalho ao entregador, tendo em vista não existir uma sede física, com a devida estrutura, para que os obreiros possam aguardar os chamados, sujeitando-os à espera nas calçadas em frente aos restaurantes que mais recebem pedidos, tendo, muitas vezes, estes entregadores, que contar com a solicitude dos funcionários dos estabelecimentos, para que seja possível o uso do sanitário, fornecimento de água, carregamento do celular ou qualquer outra necessidade básica de todo trabalhador.

Nesse sentido, também com base na vulnerabilidade a que os entregadores estão sujeitos, e, mais ainda, na ausência de hipóteses legais para cobertura e custeio da remuneração do entregador durante o período que necessitará se ausentar das atribuições, após ter sofrido acidente no curso das entregas, serão, como dito, sugeridos alguns temas a serem incluídos em possível projeto de lei específica para

os casos de acidente de entregador, seja de aplicativo ou não, que atue da mesma maneira que o nuvem, ou seja, semelhante a um autônomo, com o labor necessariamente intermediado por uma plataforma que intermedeie o transporte de um produto a um destinatário final, percebendo, o entregador, as vantagens financeiras inerentes à atividade, por meio da fonte intermediadora.

Como justificativa à abrangência da lei, que socorrerá os indivíduos supramencionados, para fins de sanar eventuais questionamentos, é necessário realizar o destaque do risco inerente à atividade profissional, uma vez que, na maioria dos casos, o traslado é realizado nas grandes metrópoles do país, mediante o uso de um transporte capaz de transferir todo o impacto ao sujeito que o controla, podendo, exemplificativamente, ser uma motocicleta, bicicleta ou patinete elétrico. Não obstante, quanto à saúde do obreiro, que estará sob potencial perigo, há ainda o prejuízo causado pelo tempo que ficará sem receber sua remuneração, já que, como autônomo, somente existe pecúnia caso labore.

Pois bem, como tratado no momento oportuno, o ingresso na plataforma do *iFood*, como entregador se dá de 3 (três) maneiras diversas. Contudo, para efeitos desta pesquisa somente foram analisadas as 2 (duas) mais comuns e com dados acessíveis para fins de estudo: OL e nuvem. Quanto à primeira forma de prestação de serviço, verificou-se que existe o vínculo empregatício, de acordo com os moldes do art. 3º da CLT (BRASIL, 1943), entre o entregador e a empresa de operação logística. No entanto, na segunda modalidade de contratação, constatou-se a prestação de serviço por trabalhador autônomo (BRASIL, 2002).

Ato contínuo, o projeto de lei, que versar acerca do custeio de um benefício para cobertura acidentária de entregador de aplicativo, o que inclui o do *iFood*, deverá distinguir, de início, o tipo de contratação, adotando os direitos do celetista para o entregador OL e do trabalhador autônomo para o nuvem.

Após devidamente alcançado o tipo de contratação, excluir-se-á da aplicação da lei os entregadores OL, tendo em vista que, por serem tais sujeitos enquadrados como empregado típico, logo, aplicar-se-ão os benefícios já previstos no RGPS para esta categoria de segurado.

Quanto ao benefício que será fornecido em virtude da qualidade de segurado frente à Previdência Social, para fins de custeio de cobertura acidentária, quando não tiver outra fonte de renda própria ou suportada por outrem para a sua subsistência. Assim, verificou-se que o nuvem não fará jus aos benefícios previdenciários da

mesma maneira que o OL, em decorrência da classificação como contribuinte individual e conseqüente recolhimento a menor (SANTOS, 2021).

Com efeito, a doutrina e parte da jurisprudência vêm adotando o entendimento no sentido de conferir isonomia em relação aos direitos acidentários do contribuinte individual em relação ao dos demais. É nesse viés que deverá atuar o projeto de lei em comento, tendo em vista que a atividade prestada pelo OL e nuvem é a mesma, ainda que sob hipóteses diversas de contratação (SANTOS, 2021).

Nesse ínterim, é forçoso o reconhecimento de que deverá haver a equiparação de benefícios entre essa nova categoria, especialmente ao nuvem, e os previstos para o empregado típico, tais como auxílio-acidente e auxílio-doença acidentário. Contudo, não haveria a possibilidade de cumulá-los com benefícios da mesma finalidade ou destes com os de prestação continuada (BPC), sob a égide da cautela com a saúde financeira do sistema previdenciário (BRASIL, 1988). Outrossim, seria prudente instituir período de carência para gozo do respectivo benefício, que deveria ser de 6 (seis) meses, salvo hipóteses, assim como o traz a LRGPS, de acidentes de qualquer natureza.

Dessa forma, deverá ser condicionada a possibilidade de ingresso na plataforma ao custeio da Previdência Social, sob pena de arcar com as despesas porventura existentes em razão de acidente do respectivo entregador, caso dolosamente a plataforma rejeite o comando legal, ou ainda há a hipótese de esta ficar responsável pela conscientização do profissional acerca dos benefícios que terá, caso opte pela contribuição, o que seria mais prudente, pois, inevitavelmente, despertará o interesse dos próprios obreiros de ingressar no sistema previdenciário, cujo recolhimento far-se-á pela fonte intermediadora do serviço.

Deve-se registrar ainda que há a necessidade de uma conscientização do entregador acerca dos benefícios do ingresso na Previdência Social, pelo fato de que dificilmente o fariam voluntariamente, devido à ausência de conhecimento sobre as possíveis coberturas e em decorrência da remuneração pelo serviço prestado ser, na maioria das vezes, um valor insuficiente à própria subsistência. Logo, qualquer parcela retirada do seu orçamento mensal faz diferença, ainda que para fins assecuratórios.

Nessa seara, o custeio da Previdência pelo entregador será realizado por intermédio da plataforma que intermedeia a prestação do serviço. Assim sendo, do valor a ser pago por entrega, a fonte intermediadora reterá a parte respectiva para esse fim. E, ainda sobre a pecúnia respectiva com a finalidade de custeio,

diferentemente do que ocorre com o contribuinte individual, o valor da contribuição deverá ser igual ao do segurado empregado, com o intuito de que os benefícios também sejam conferidos de forma isonômica.

6 CONCLUSÃO

Com o advento do ingresso dos aplicativos de entrega de alimentos e produtos no Brasil, houve imensa inovação no mercado de consumo de bens e serviços, e inegável alteração da forma de trabalho no que tange ao labor prestado pelos indivíduos que pertencem às aludidas plataformas.

É nesse sentido que surgiu a necessidade da análise da situação fático-jurídica em que estão envolvidos os entregadores do aplicativo *iFood*, com a finalidade de se identificar a responsabilização que incidirá em relação à cobertura e ao custeio das despesas existentes em decorrência de acidente sofrido pelo entregador no curso de suas atribuições.

O objeto do presente trabalho se voltou à análise especificamente do aplicativo *iFood*, tendo em vista as várias particularidades inerentes à plataforma quando comparada às demais.

De início, verificou-se a maneira que o *iFood* ingressou no mercado brasileiro, com a análise de sua estrutura de funcionamento. Sendo assim, foi possível verificar que tal empresa classifica os seus entregadores nas categorias fixo em restaurante, nuvem e OL. Todavia, somente estas 2 (duas) últimas foram objeto da análise do presente estudo, em virtude da ausência de conteúdos que explicitem a realidade laboral da 1ª (primeira) e por representarem as formas mais comuns de ingresso no aplicativo.

Com efeito, ainda acerca da estrutura de funcionamento da plataforma, para que fosse possível o enquadramento das categorias em 1 (uma) das hipóteses de contrato de trabalho previstas no Brasil, foi necessário destacar os principais pontos de cada 1 (uma) das mais relevantes ao presente estudo, quais sejam do trabalhador empregado, trabalhador avulso, terceirizado e autônomo.

Não obstante, quando observadas as hipóteses acima mencionadas, em consonância com a realidade do labor prestado pelo entregador de aplicativo *iFood* na categoria nuvem, foi possível enquadrar a sua atuação na de um trabalhador autônomo, tendo em vista que as circunstâncias fático-jurídicas inerentes ao seu labor em regra, são identificadas na categoria do sujeito que labora por conta própria, sob seus próprios riscos.

Por outro lado, ao se analisar o labor executado pelo entregador pertencente à categoria OL, por meio de entrevista realizada com sujeito que assim laborou para o

aplicativo *iFood*, sendo intermediado pela empresa de operação logística DACS EXPRESS, verificou-se que as circunstâncias inerentes ao labor prestado, com base no princípio da primazia da realidade, levam à necessidade de caracterização do vínculo empregatício, pela presença de todos os elementos constantes no art. 3º da CLT, quais sejam a subordinação jurídica, habitualidade, onerosidade e pessoalidade.

Ato contínuo, o vínculo de emprego alcançado não deverá ser entre o *iFood* e o entregador, mas sim perante esse último e a empresa de operação logística, pois, como observado, esta se responsabiliza pela contratação do entregador, bem como pela gestão do labor por ele executado e a ela cabe o dever de punir e desligar da plataforma o sujeito quando necessário.

Com relação à responsabilização do *iFood* perante os entregadores da categoria OL, tornou-se forçoso o reconhecimento de que se tratam, os entregadores, de funcionários terceirizados, contratados pelo aplicativo por meio da empresa de operação logística. Logo, o *iFood* terá responsabilidade subsidiária em eventual execução judicial que versar, em regra, sobre questões inerentes ao contrato de trabalho do entregador OL com a empresa de operação logística, quando esta não conseguir satisfazer a aludida execução.

Superada a análise do vínculo jurídico-trabalhista dos entregadores OL e nuvem, verificou-se que, quanto à cobertura previdenciária que irá incidir no caso de acidente de trabalho em relação a esta última categoria, deverão ser aplicadas as normas que regem os direitos do contribuinte individual, caso o entregador nuvem opte por ingressar no sistema da Previdência Social e realize a contribuição mensal respectiva da categoria.

Quanto à disposição de direitos nesse sentido, os entregadores nuvem não serão contemplados com os benefícios da mesma maneira que os demais segurados (como os empregados típicos, domésticos, avulsos e segurados especiais), pois, como visto, sua contribuição não é capaz de suprir determinadas coberturas, como auxílio-acidente e auxílio-doença acidentário. Lado outro, em caso de acidente no curso de suas atribuições, foi possível identificar que terá direito a coberturas suficientes ao custeio de despesas, bem como ficará acobertado durante o período que permanecer incapacitado para o labor (auxílio-doença, atualmente auxílio por incapacidade temporária), até que cessem as incapacidades temporárias ou se transformem em permanentes, hipótese que haverá a conversão do benefício em aposentadoria por incapacidade permanente (antiga aposentadoria por invalidez).

Já os direitos de cunho previdenciário que deverão incidir no caso do acidente sofrido por entregador OL serão, como alcançado, os mesmos devidos aos empregados típicos, uma vez que essa categoria de entregadores do *iFood* assim deve ser enquadrada. Sendo assim, os entregadores OL serão segurados obrigatórios, cujo recolhimento far-se-á mensalmente por meio da fonte empregadora, o que resultará na cobertura previdenciária sobre auxílio-acidente, auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez e demais benefícios previstos no RGPS.

Por fim, o presente estudo se dispôs a trazer elementos para inclusão em projeto de lei, com base no que fora exposto ao longo do trabalho, uma vez que das conclusões atingidas em cada ponto fora perceptível a necessidade de lei específica, a fim de amparar o entregador no caso de acidente, naquilo que toca aos custos oriundos do tempo que ficará incapacitado para o labor.

Dessa forma, um projeto de lei no sentido mencionado acima deverá, preliminarmente, abranger os entregadores, de aplicativo ou não, que laborem de maneira semelhante ao entregador nuvem do *iFood*, ou seja, de forma autônoma, por meio de uma plataforma responsável por intermediar a entrega de um produto a um destinatário final, não havendo hipóteses de inclusão dos entregadores OL à lei, já que, pelo seu enquadramento no regime celetista, há uma vasta quantidade de benefícios à sua disposição, constantes no RGPS.

Não obstante, será necessário, por conseguinte, que a lei seja capaz de garantir a equiparação, para fins de custeio da Seguridade Social, da contribuição dos sujeitos a que ela se destina abranger, em relação aos demais segurados da Previdência Social. No caso do nuvem, por exemplo, o próprio *iFood* fará o recolhimento, por meio de descontos no pagamento do obreiro, por cada entrega realizada.

Deve-se registrar ainda que, no ato de celebração contratual, deverá haver expressamente cláusula informando que é imprescindível a contribuição mensal e a vinculação ao órgão da Previdência Social, sob pena de a plataforma ter de custear, na eventualíssima hipótese de inobservância dolosa por parte desta, com o custeio das despesas decorrentes do acidente, bem como com o tempo que o obreiro ficará incapacitado para o labor.

Será, ainda, necessária a equiparação de ambas as categorias de entregadores para fins de recebimento dos benefícios, uma vez que a presente pesquisa mostrou que a atividade desempenhada, ainda que receba classificações

diversas em decorrência da forma de contratação, é a mesma. Assim, mesmo que o entregador nuvem seja, para efeitos previdenciários, segurado obrigatório na modalidade de contribuinte individual, custeará a seguridade como as demais espécies de segurados, devendo ser, então, beneficiário dos mesmos direitos que o OL.

Assim, a pesquisa se mostrou eficiente para sanar os pontos em que até a presente data a lei se fez ausente. Com as informações obtidas por meio dos estudos realizados foi possível encontrar uma classificação para o labor prestado pelos entregadores do aplicativo *iFood*, e, assim sendo, alcançar um possível amparo a esta categoria que, indubitavelmente, forma o elo mais fraco da relação jurídica existente. É forçoso o reconhecimento de que a lei precisa atuar nesse sentido, para que seja possível conceder a mais ampla dignidade aos sujeitos pertencentes ao polo mais fragilizado, e, desta maneira, atingir a mais diametral forma de justiça, motivo pelo qual resta confirmada a hipótese.

REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Theodoro. **Manual de Direito Previdenciário**. [S.L.]: Editora Saraiva, 2020. 9786555592399. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555592399/>. Acesso em: 29 nov. 2021.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939**. Regula a associação em sindicato. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm. Acesso em 22 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 28 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998**. Dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário, institui multas pela inobservância de seus preceitos, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9719.htm. Acesso em 30 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 20 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997**. Altera dispositivos das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9528.htm. Acesso em 15 set. 2021.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 06 jun. 2021.

BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3.597/2020**. Dispõe sobre os direitos dos entregados que prestam serviços a aplicativos de entrega. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0ja4ikpbyvy7cv72ucl5z18zh5818927.node0?codteor=1909451&filename=PL+3597/2020. Acesso em 18 jul. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9719.htm. Acesso em: 22 nov. 2021

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 378**. Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da Lei nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012, Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378. Acesso em: 06 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 828.040**. Efetiva proteção aos direitos sociais. Possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho. divulgado em 12/03/2020, Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753109046>. Acesso em: 09 dez. 2021.

BASILE, C.R. O. Coleção Sinopses Jurídicas 32 - **Processo do trabalho: recursos trabalhistas, execução trabalhista e ações de rito especial**. [S.L.]: Editora Saraiva, 2018. 9788553600069. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600069/>. Acesso em: 27 set. 2021.

CARVALHO, Francisco Edivar. **Trabalho avulso não-portuário**. Bases doutrinária e jurisprudencial. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2073, 5 mar. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12412>. Acesso em: 5 jun. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p. 249

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 678.

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

FORTES, Simone Barbisan; PAULSEN, Leandro. **Direito da seguridade social**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2005.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

HUBACK, Kerll. **Manual de direito previdenciário**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 17. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012, p. 948

IFOOD. **Quem somos.** IFood. [S.l.] 2020a. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/ifood/>. Acesso em: 15 nov. 2021.

IFOOD. **Termos de uso para entregadores.** IFood, [S.l.] 2020b. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>. Acesso em: 15 nov. 2021.

KERLLY, H. **Manual de Direito Previdenciário**, 8ª edição. [S.L.]: Grupo GEN, 2012. 978-85-309-4405-6. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-4405-6/>. Acesso em: 2021 set. 18.

LUQUESI, Thais e CAETANO Felipe. **Cidade de São Paulo tem aumento no número de mortos em acidentes no trânsito nos dois primeiros meses de 2021.** 19 Mar. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/03/19/cidade-de-sao-paulo-tem-aumento-no-numero-de-mortos-em-acidentes-no-transito-nos-dois-primeiros-meses-de-2021.ghtml>. Acesso em: 25 nov. 2021.

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: 23 nov. 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da seguridade social.** 32. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional** 4. ed.. São Paulo: LTr, 2008.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A subordinação jurídica no Direito do Trabalho.** Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 05 maio 2021.

PIMENTA, A. C. **Manual de Direito do Trabalho.** [S.L.]: Editora Saraiva, 2020. 9788553617944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617944/>. Acesso em: 2021 set. 15.

RIO GRANDE DO SUL - **REEX: 70071763387 RS**, Relator: Miguel Ângelo da Silva, Data de Julgamento: 24/05/2017, Nona Câmara Cível, Data de Publicação: 05/06/2017).

RICARDO, R. **Direito do Trabalho.** [S.L.]: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 27 set. 2021.

SANTOS, Marisa, Ferreira. D. **ESQUEMATIZADO - DIREITO PREVIDENCIÁRIO.** [S.L.]: Editora Saraiva, 2021. 9786555593303. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555593303/>. Acesso em: 07 out. 2021.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. ***Relação de emprego: estrutura legal e supostos.*** [São Paulo]: Editora LTr, 2005.