

# O TRABALHO INTERMITENTE E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE ENTREGADORES DO IFOOD

*João Pedro Uchôa de Azevedo<sup>1</sup>*

## RESUMO

O presente trabalho pretende analisar o reconhecimento do vínculo empregatício entre os entregadores de aplicativos de entrega de alimentos, mais especificamente a plataforma “IFOOD”, nos recentes julgados da Justiça do Trabalho em todo Brasil. A pesquisa se justifica em virtude da crescente utilização dessas plataformas na modernidade, de modo que o número de ações trabalhistas movidas a partir dos anseios dos prestadores de serviço de terem seus direitos trabalhistas assegurados só tem aumentado. O artigo tem como objetivo central analisar as decisões judiciais que chegaram ao entendimento favorável no tocante à caracterização do liame empregatício na modalidade do trabalho intermitente. O estudo obedece ao método dialético, baseando-se, em uma pesquisa documental e bibliográfica da jurisprudência da Justiça do Trabalho, em especial em acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, e sentenças de magistrados de primeiro grau, com o fito de identificar os embasamentos jurídicos utilizados por esses agentes jurisdicionais em suas decisões, analisando quais foram os fatores que os auxiliaram na formação de seus entendimentos. O resultado do estudo indica que ainda existe uma vasta parcela da justiça trabalhista que mantém uma visão mais tradicional das relações de trabalho, a qual nega a existência do elemento da subordinação dos entregadores, descaracterizando, assim, a relação de trabalho, de forma que as decisões que reconhecem o vínculo trabalhista dos entregadores junto ao IFOOD ainda pertencem a um grupo minoritário. Todavia, ao mesmo tempo também foi possível atestar que há uma tendência, ainda que singela, de alteração do entendimento do

---

1 Graduando do Curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, joapedrouchoazevedo@hotmail.com.

Tribunal Superior do Trabalho nessa temática a partir de recente precedente emitido pela corte.

**Palavras-chave:** Trabalho intermitente; IFOOD; Entregadores; Vínculo trabalhista; Reforma Trabalhista.

## INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda as nuances acerca do reconhecimento do vínculo trabalhista nas ações movidas por entregadores e a plataforma IFOOD, em especial nas decisões judiciais em que existiu a caracterização da modalidade de trabalho intermitente.

A discussão surge em um cenário de intensa utilização das empresas de aplicativo no cotidiano, de acordo com recente estudo publicado pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, existem cerca de 1,6 milhão de brasileiros trabalhando com transporte de passageiros e delivery por meio de aplicativos, dentre esse número aproximadamente 14% são entregadores que atuam em empresas como o IFOOD (CALIL, PICANÇO, 2023).

Todavia, para que haja efetivamente o ganho econômico, os chamados “motoboy” precisam se submeter a uma coletânea de situações fáticas de desrespeito às normas de proteção ao trabalhador, pois a vasta maioria das grandes empresas não seguem a legislação trabalhista, de modo que os entregadores colocam suas vidas em riscos sem terem em contrapartida nenhuma garantia auferida pelo ordenamento jurídico, sendo mister destacar que o texto constitucional garante o trabalho, mas um trabalho digno e com a diminuição de riscos ao trabalhador (BRASIL, 1988).

Em virtude desse quadro, o número de reclamações trabalhistas ajuizadas junto à Justiça do Trabalho visando o efetivo reconhecimento judicial do liame empregatício entre entregadores e o IFOOD tem só aumentado nos últimos anos, recebendo a atenção do Poder Judiciário e da Academia, os quais têm sido importantes agentes para o incremento dessa temática.

Ao longo da pesquisa verificou-se uma série de decisões judiciais em nível de primeiro grau em que os magistrados seguiram o entendimento da caracterização da relação de trabalho, em especial utilizando-se da modalidade do trabalho intermitente como um dos principais pilares jurídicos para suas sentenças.

O trabalho está segmentado em itens, com o objetivo de abranger todos os temas apresentados. O primeiro abordará sobre os entregadores por aplicativo no Brasil, com ênfase nas características demográficas desse grupo; o segundo item tratará da evolução do trabalho intermitente na legislação pátria; o terceiro tem por finalidade perscrutar acerca da dicotomia entre subordinação e autonomia. Por fim, o último terá como mote as recentes sentenças e decisões judiciais em que houve a deferimento do pedido dos reclamados pela existência da relação empregatícia.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 1. A EVOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE ENTRE CRÍTICAS E DESAFIOS

O contrato de trabalho intermitente se tornou uma modalidade de contrato de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro a partir da vigência da Reforma Trabalhista de 2017, sendo também conhecido em outros países como contrato de trabalho zero hora (no Reino Unido), *stand by*, contrato de inatividade e contrato à chamada (no cenário italiano) (MARTINS, 2023).

Todavia, o trabalho intermitente já existia previamente à Lei nº 13.467/2017, uma vez que “sua figura já era utilizada de forma ilegal, principalmente no setor alimentício, por meio das grandes redes de *fast food*, conhecida como ‘jornada de trabalho móvel, flexível e variável’” (MISAILIDIS; CASTIGLIONI, 2022, p. 3). Diante disso, observa-se que historicamente o trabalho intermitente está intimamente ligado à atividade empresarial alimentícia, em especial naquilo que tange à entrega de alimentos que durante anos não foi contemplada pela sua regulamentação por intermédio das normas de proteção ao trabalhador.

Para Sérgio Pinto Martins (2023, p. 93) o trabalho intermitente é marcado pela “prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade”. Já Ricardo Resende (2020, p. 349) ao distinguir o trabalho intermitente do contrato de trabalho por prazo indeterminado leciona que aquilo que “distingue o trabalho intermitente do objeto clássico do contrato de trabalho (leia-se de emprego) é a prestação de serviços descontínua, assim considerada aquela que ocorre com alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade”.

A Reforma Trabalhista trouxe como inovação legislativa o conceito de trabalho intermitente no art. 443, §3º. Em suma, pode-se caracterizar esse novo contrato de trabalho a partir da eliminação da habitualidade, pois o indivíduo, *a priori*, não sabe exatamente qual será sua carga horária, trabalhando quando é convocado pelo empregador (RESENDE, 2020).

Entretanto, o contrato de trabalho intermitente foi bastante criticado por uma parcela da doutrina, por entender que houve uma certa relativização dos princípios norteadores do direito do trabalho a fim de satisfazer os interesses dos empresários, de modo que o trabalho intermitente seria muito mais favorável às empresas do que aos trabalhadores.

Nesse sentido, destaca-se o seguinte conceito de contrato de trabalho intermitente:

Pacto formalístico, necessariamente celebrado por escrito, busca afastar ou restringir as garantias que a ordem jurídica confere à jornada de trabalho e, do mesmo modo, ao salário, colocando o trabalhador em situação de profunda insegurança quer quanto à efetiva duração do trabalho, quer quanto à sua efetiva remuneração. (DELGADO, 2018 p. 688).

Ainda, sustenta de modo similar Vólia Bonfim Cassar (2017, p. 509) ao afirmar que o contrato de trabalho intermitente na realidade resulta na “imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo de morte os princípios da segurança jurídica e da proteção do trabalhador”.

Todavia, a doutrina não é homogênea acerca dessa temática, alguns defendem que a inovação legislativa proposta a partir do art. 443, §3º trouxe um ganho evidente para os trabalhadores, pois a partir desse dispositivo existiu a eliminação da intermitência como obstáculo para o reconhecimento da relação de trabalho (RESENDE, 2020), facilitando, dessa forma, a garantia dos direitos trabalhistas.

Importante salientar que o grande diferencial do trabalho intermitente é justamente a flexibilização da jornada a ser cumprida pelo trabalhador, o qual só irá trabalhar a partir das necessidades e demandas do próprio empregador, há uma inversão da relação trabalhista: só há pagamento de salário se houver demanda, inexistente no contrato de trabalho intermitente o instituto do tempo à disposição do empregador (DELGADO, 2018). Nesse cenário, o trabalho intermitente, na prática, põe fim ao princípio da alteridade, pois os riscos da atividade empresarial são transferidos ao trabalhador, de modo que:

A regra trazida na “reforma”, tal como prevista, busca evitar que o empregador assumo o risco da atividade, pois tenta permitir que ele remunere o trabalho apenas quando dele efetivamente precisar. Eventual crise ou falta de demanda, portanto, implica a sujeição do trabalhador a um contrato sem recebimento de salário. (SEVERO; MAIOR, 2017, p. 69).

O contrato de trabalho intermitente acaba delegando a assunção de riscos do empreendimento para o trabalhador, um elemento de caracterização do empregador, de modo que o empregado só recebe se existir uma demanda, podendo ficar dias ou semanas sem fazer jus ao seu salário (DELGADO, 2018).

Outrossim, o contrato de trabalho intermitente suscitou grande debate doutrinário acerca de seu alcance, a partir da discussão de quais atividades empresariais poderiam vir a fazer uso da nova modalidade de contrato de trabalho. A mera interpretação literal do §3º do art. 443 pode enganar o receptor, pois o dispositivo somente faz menção à vedação do trabalho intermitente para os aeronautas.

Logo, a doutrina passou a tecer comentários sobre a abrangência do contrato intermitente, de modo que tal trecho da lei só diria “respeito à atividade em si, e não à sua temporalidade, tanto que quando quis excluir um tipo de atividade o fez expressamente, no que se refere aos aeronautas, regidos por legislação própria” (SEVERO; MAIOR, 2017, p. 70), constituindo-se como um dos pressupostos para a contratação pela modalidade intermitente a existência de exploração de atividade de natureza intermitente pelo empregador.

Essa linha de raciocínio também foi utilizada na 2ª Jornada de Direito Material e Processo do Trabalho da Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) que aprovou o Enunciado 90 com o seguinte conteúdo:

1. É ilícita a contratação sob a forma de trabalho intermitente para o atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa.
2. É ilegal a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente.
3. O empregador não pode optar pelo contrato de trabalho intermitente para, sob esse regime jurídico, adotar a escala móvel e variável da jornada.
4. Presente a necessidade de trabalho intermitente, o empregado contratado na forma do art. 443, § 3º, da CLT tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregado. (ANAMATRA, 2017, p. 46).

Diante disso, revela-se que ainda existem várias facetas a serem analisadas na prática naquilo que tange ao reconhecimento do vínculo empregatício a partir da modalidade do contrato de trabalho intermitente, devendo o magistrado no caso *sub judice* examinar minuciosamente o cenário fático da ação trabalhista que visa reconhecer o liame trabalhista.

## **2. A DICOTOMIA ENTRE SUBORDINAÇÃO E AUTONOMIA PARA OS ENTREGADORES DO IFOOD**

Cinco são os elementos essenciais para a configuração do contrato de trabalho, a saber: continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade (MARTINS, 2023). A grande discussão em relação a configuração do trabalho intermitente entre entregadores e IFOOD é justamente naquilo que tange à existência da subordinação.

No sítio eletrônico do IFOOD na internet, a empresa se autodenomina como uma plataforma digital que interliga os estabelecimentos comerciais aos consumidores finais, sendo um canal de vendas suplementar para os restaurantes (IFOOD, 2023). Atualmente, existem dois modelos de entregadores na empresa,



os Operadores Logísticos (“OLs”) e os entregadores “autônomos” (denominados “nuvem” pela empresa). A maior parte dos entregadores vinculados ao IFOOD são do tipo “nuvem”, cerca de 82% (IFOOD, 2023). Segundo o site da empresa, essa última categoria trabalha “de forma independente e flexível, pois podem fazer as entregas nos horários e nos lugares que desejarem. Além disso, todos podem trabalhar para outros aplicativos ou empresas”. (IFOOD, 2023, on-line).

Observe-se que o próprio IFOOD em seus termos e condições para entregadores – documento que deve ser lido e consentido pelos trabalhadores ao se cadastrarem na plataforma – dispõe:

Os entregadores reconhecem e concordam que o IFOOD não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, cabendo ao IFOOD tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas - assim, a atividade de entrega, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativas a tal atividade, são de responsabilidade exclusiva dos entregadores. (IFOOD, 2023, on-line).

É a partir do argumento da autonomia dos entregadores que o IFOOD realiza a maior parte de suas defesas contra reclamações trabalhistas que requerem o reconhecimento do vínculo trabalhista. A plataforma sustenta que não há no que se falar em liame entre IFOOD e entregador pois a relação entre ambos carece de subordinação, um dos pressupostos necessários para configuração da relação de trabalho como abordado alhures (RESENDE, 2020).

Novamente, no mesmo documento, a empresa tenta se resguardar da possibilidade qualquer eventual entrave judicial a partir de uma nova cláusula, *ipsis verbis*:

2.7. Os entregadores reconhecem que são independentes e não exclusivos, atuando por conta própria e que se utilizam dos próprios recursos para a execução das atividades de entrega, não havendo, portanto, qualquer subordinação entre o IFOOD e os entregadores, sendo estes livres para, de acordo com a sua conveniência, aceitar ou recusar, a qualquer momento, a execução das atividades de entrega por meio da utilização da plataforma. Os Entregadores, desde já, reconhecem que a relação jurídica estabelecida por estes Termos não cria vínculo empregatício, societário, de associação, mandato, franquia, ou de qualquer outra natureza entre o IFOOD e os Entregadores. (IFOOD, 2023, on-line).

Assim, sob a ótica da empresa, estaria afastada qualquer discussão sobre a subordinação dos entregadores em relação ao IFOOD. Não obstante, a temática

está longe de ser resolvida a partir da mera simplificação da acepção do conceito de subordinação na esfera do direito do trabalho. Leciona Ricardo Resende (2020) que existem várias dimensões da subordinação: clássica, objetiva e estrutural, devendo-se dar destaque para a última espécie:

Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (DELGADO, 2019, p. 353).

Outrossim, importante contribuição do Min. Maurício Godinho Delgado (BRASIL, 2017) que – no seu voto enquanto relator do Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066 em que figura como Recorrente a empresa Uber – aduziu sobre uma nova forma de exercício do poder de comando pelo empregador, denominada como subordinação algorítmica, a partir da nova realidade do mundo digital e da Tecnologia 4.0, em que as empresas tendem a utilizar comandos, avaliações de consumidores, aferições de modo a controlar os seus trabalhadores.

Essa espécie de subordinação pode ser aplicada ao contexto fático dos entregadores “nuvem” do IFOOD, pois trabalhadores são avaliados pelos clientes que recebem as encomendas pelo aplicativo da empresa, ou seja, o próprio IFOOD criou um canal em que o entregador pode ser analisado a partir da forma que seu trabalho foi realizado.

As avaliações são tão importantes para a execução da atividade empresarial que a plataforma estabeleceu que umas das possibilidades de desligamento do acesso do entregador do aplicativo seria justamente na hipótese de “(ii) obter recorrentes avaliações negativas dos Clientes Finais ou dos Estabelecimentos Parceiros” (IFOOD, 2020, on-line).

A preocupação em evitar conflitos trabalhistas do IFOOD é tamanha que a empresa reservou um capítulo inteiro dos seus termos e usos para entregadores para essa temática, dispondo:

14.2. Ambas as Partes têm total ciência de que **a relação entre elas não possui nenhuma das características previstas em lei para reconhecimento do vínculo empregatício**, tratando-se de relação estritamente cível e comercial, conforme a conveniência do Entregador com relação ao aceite e à realização das Entregas. (IFOOD, 2020, on-line, grifo nosso).

Entretanto, tais cláusulas não possuem valor jurídico absoluto, devendo ser interpretadas pelo magistrado no caso concreto a partir do princípio da realidade



material, pouco importando se o entregador assinou tais termos, pois não houve a possibilidade de discuti-los junto ao IFOOD, pelo contrário, foram colocados como uma condicionante para a prestação dos serviços do trabalhador junto à empresa, conforme a última cláusula do documento: “o entregador reconhece e concorda que a sua concordância integral com os termos é condição essencial para a utilização da plataforma ifood para entregadores.” (IFOOD, 2020, on-line).

### **3. DECISÕES JUDICIAIS ACERCA DO RECONHECIMENTO DO TRABALHO INTERMITENTE DOS ENTREGADORES E PLATAFORMAS DIGITAIS**

Diante de um cenário de constante insegurança jurídica no qual os direitos trabalhistas dos entregadores não são respeitados, esse grupo tem procurado, cada vez mais, a intervenção do Poder Judiciário para salvaguardar seus interesses.

Foi justamente a partir disso que foi ajuizada a reclamação trabalhista nº 0000478-39.2022.5.13.0005, distribuída para a 5ª Vara da Justiça do Trabalho da Paraíba. Nessa ação, um entregador “nuvem” provocou o Judiciário a partir de seu desligamento da plataforma de modo unilateral pelo IFOOD, o autor buscava o pagamento de suas verbas indenizatórias a partir da existência de contrato intermitente (BRASIL, 2022). Nesse cenário, o juízo não acatou os argumentos do IFOOD acerca da suposta autonomia do entregador, descaracterizando, assim, a relação de trabalho, utilizando-se para fundamentar a sua decisão várias cláusulas dos termos de uso já supramencionadas:

**Também não prospera a tese da inexistência da subordinação, uma vez que o entregador, submete-se a uma série de exigências** desde o momento em que pretende se vincular a plataforma ou durante o processo de entrega (cujo o preço é determinado pela plataforma e não através de negociação com os restaurantes), podendo, a qualquer tempo, ser desligado da plataforma por ato unilateral do IFOOD. (BRASIL, 2022, p. 1069, grifo nosso).

O magistrado reconheceu a configuração dos poderes diretivos e disciplinares – elementos da subordinação – a partir da interpretação das cláusulas dos termos de uso, em especial pela sanção aplicada pelo IFOOD de descadastramento sem qualquer notificação anterior à consumação do ato (BRASIL, 2022).

Ainda no primeiro grau, a 13ª Vara do Trabalho de Fortaleza decidiu pelo reconhecimento do vínculo trabalhista entre o requerente, um entregador, e o IFOOD, na sentença o magistrado discorreu, especialmente, sobre a subordinação

latente entre o *motoboy* e a empresa, em especial naquilo que tange a impossibilidade do entregador participar da negociação dos valores das corridas, sendo as tarifas impostas pelo próprio aplicativo:

Os valores das entregas são fixados automaticamente pelo aplicativo, sendo integralizado e modificado, se for o caso, de acordo com seus algoritmos, conforme a demanda em determinado horário, dia e bairro, ou seja, o trabalhador motoboy não tem nenhuma ingerência. Ou aceita, ou recusa a corrida /entrega, e nesse caso, como é público e notório, é demonstrado pela prova oral emprestada produzida nos autos, e pelo próprio conteúdo dos termos e condições do usuário motoqueiro, sofrerá repreensões pelo aplicativo, podendo até ter seu acesso ao aplicativo cancelado/bloqueado em caso de muitos não aceites ou cancelamentos de corridas/entregas. (BRASIL, 2022, p. 972).

A decisão do juízo ainda destacou a ausência de qualquer opção de contato direto entre o consumidor e o entregador, devendo toda a operação ser realizada pelos canais oficiais da plataforma, traduzindo, mais uma vez o controle do IFOOD das entregas e, assim, afastando a tese sobre a autonomia dos entregadores (BRASIL, 2022).

De semelhante modo, recente acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região deu provimento ao recurso ordinário interposto por uma entregadora para que houvesse a reforma da sentença de 1ª grau que não acolheu seu pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. A relatora do recurso 000050846.2021.5.19.0004 entendeu que não existia a autonomia do trabalhador, afirmando:

**O reclamante não tinha qualquer autonomia para negociar preço, modo de fazer o serviço, escolha de clientes ou de opinar sobre qualquer tema do contrato.** É forçoso reconhecer, portanto, que além das condições duríssimas de labor, trabalhava sem qualquer proteção social, sem margem para opinar sobre até mesmo a remuneração. (BRASIL, 2023, on-line, grifo nosso).

Ainda, entendeu que o controle da atividade pelo empregador se dava por meio das novas tecnologias, ressaltando o parágrafo único do art. 6º da CLT, o qual dispõe sobre a equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando e supervisão aos meios diretos e pessoais (BRASIL, 2022).

Outro ponto importante no voto da relatora foi o fato de que apesar do IFOOD defender a inexistência de subordinação tomando como ponto de partida

a flexibilização em relação à jornada de trabalho pelo trabalhador, essa tese não foi recepcionada pelo acórdão.

Argumentou a relatora que esse fenômeno:

Não se consumava na prática, pois era aconselhado a ficar sempre on-line, sob pena de ser desligado. Conforme próprio site da Empresa, se o entregador não se conectasse no horário marcado, se recusasse partidas, poderia ter suas chamadas reduzidas ou ser desligado sem prévio aviso. (BRASIL, 2023, on-line).

Em recente decisão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a relatora Min. Kátia Magalhães Arruda, reconheceu o vínculo de emprego entre entregador e outra empresa de entregas, a Rappi, decisão que poderia ser aplicada sem prejuízo aos entregadores do IFOOD. O órgão concluiu pela presença dos pressupostos caracterizadores da relação de trabalho. O voto da relatora se debruça, principalmente, pela existência dos elementos da subordinação e não eventualidade. A ministra relaciona esse último elemento com o trabalho intermitente, declarando que não se deve mensurar a habitualidade a partir do número de dias trabalhados ou pela duração das corridas e ser possível a aplicação dessa nova modalidade (BRASIL, 2023).

Naquilo que tange à subordinação jurídica, a ministra chegou ao entendimento de que mesmo diante da recusa de certas entregas pelos *motoboys* não existiria a desvirtuação da subordinação, utilizando como base jurídica o art. 452-A, §3º da CLT (BRASIL, 2023), mais uma vez aplicando-se o contrato de trabalho intermitente ao cenário fático.

Além disso, a decisão traz uma robusta fundamentação acerca da subordinação no cotidiano das atividades da empresa, em especial aplicando o conceito ora abordado de subordinação algorítmica, afastando qualquer possibilidade de verificação da autonomia na execução das atividades laborativas do entregador. Veja-se:

Ante todo o exposto, o reclamante, entregador, **ao prestar os serviços de entrega de mercadorias de maneira condizente com os limites regulamentares e com os algoritmos orientadores, ambos estipulados unilateralmente pela reclamada e aceitos em contrato de adesão pelo reclamante**, com fiscalização e controle da prestação de serviços realizados por meios informatizados, é presente a subordinação jurídica (art. 6º, parágrafo único, da CLT). (BRASIL, 2023, p. 84, grifo nosso).

Essa decisão se torna um importante precedente do Tribunal Superior do Trabalho para a difusão na Justiça do Trabalho acerca do reconhecimento do vínculo trabalhista.

Todavia, é preciso lembrar que a CLT prevê no §1º do art. 452-A que a convocação do empregado para a prestação de serviços deve se dar com o período de antecedência de três dias, sendo notório que os entregadores são convocados de maneira imediata através do aplicativo, segundos antes de receberem uma solicitação de entrega. Com isso, parece-nos que a aplicação analógica do contrato de trabalho intermitente no reconhecimento do vínculo empregatício entre os entregadores e o IFOOD não é a alternativa perfeita, mas, no momento, se torna a melhor saída para a garantia dos direitos dos trabalhadores em face de uma omissão legislativa que verse especificamente sobre essa temática.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, é possível concluir que a empresa IFOOD utiliza como principal argumento para a descaracterização da relação de trabalho a autonomia dos entregadores, em especial diante da possibilidade de o trabalhador elaborar sua jornada de trabalho e da não exigibilidade de exclusividade da empresa, de modo que os entregadores podem se cadastrar em outras plataformas, inclusive concorrentes, do IFOOD. Tal tese é majoritariamente acolhida pelo Poder Judiciário, existindo uma forte corrente que não é favorável ao reconhecimento do vínculo empregatício entre os entregadores e a plataforma.

Todavia, ganha força no Brasil a tendência, ainda minoritária, de magistrados que tendem a reconhecer a subordinação dos entregadores ao IFOOD, os quais defendem que a subordinação não deve ser interpretada, tão somente, a partir da sua concepção clássica, mas a partir das novas tecnologias e algoritmos presentes nas relações de trabalho da modernidade, sendo uma forma da empresa exercer seu poder diretivo, aplicando, para tanto, o parágrafo único do art. 6º da CLT.

Parece-nos acertada essa última posição, uma vez que o magistrado deve realizar a análise do caso *sub judice* a partir do princípio norteador da dignidade da pessoa humana, buscando garantir ao indivíduo não qualquer tipo de trabalho, mas o exercício de uma atividade econômica que seus direitos sejam pautados.

Dessa forma, o contrato de trabalho intermitente aponta ser a modalidade de trabalho mais adequada possível para ser aplicada ao casos dos entregadores, em especial diante da inexistência de qualquer outra legislação específica que tenha por objetivo a proteção desse grupo de trabalhadores – mesmo com as críticas que surgiram com sua inserção no ordenamento jurídico pela Reforma

Trabalhista –, pois o trabalhador terá garantido certas proteções pelo contrato de trabalho intermitente, inclusive do ponto de vista rescisório, a exemplo do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), férias, 13º salário, vale-transporte e refeição.

Portanto, é mister reconhecer que, aos poucos, surge na jurisprudência uma orientação de reconhecimento do vínculo empregatício entre os entregadores de alimentos e o IFOOD, esperando-se que novas decisões judiciais acerca dessa temática surjam no Brasil, a fim de garantir a proteção desse grupo de trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Reforma trabalhista**: Enunciados aprovados. Brasília: ANAMATRA, 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 21 set. 2023;

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua (PNAD) COVID-19**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101778.pdf>. Acesso em: 17 set. 2023;

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7ª Região). **Ação Trabalhista nº 0000669-28.2022.5.07.0013**. 13ª Vara da Justiça do Trabalho de Fortaleza. 19 dez. 2022;

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região). **Reclamação Trabalhista nº 0000478-39.2022.5.13.0005**. 5ª Vara da Justiça do Trabalho da Paraíba. 26 jul. 2022;

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (19ª Região). **Recurso Ordinário nº 0000508-46.2021.5.19.0004**. Relatora Carolina Bertrand Rodrigues Oliveira. 08 maio 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-19/1835484982/inteiro-teor-1835484983>. Acesso em 02 out. 2023;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Min. Maurício Godinho Delgado. 06 abr. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327/inteiro-teor-1456803857>. Acesso em: 02 out. 2023;



BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Recurso de Revista nº -1000488-92.2022.5.02.0063**. Relatora Min. Kátia Magalhães Arruda. 13 set. 2023. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/9/0737E617F43F97\\_decisao-rappi.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/9/0737E617F43F97_decisao-rappi.pdf) Acesso em: 03 out. 2023;

CALIL, Victor (org.). PIKANÇO, Monise Fernandes (org.). **Mobilidade urbana e logística de entregas**: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos. São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap), 2023. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>. Acesso em: 11 set. 2023;

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Editora Método, 2017; DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Ltr, 2018; IFOOD. **Como é o modelo de negócio do iFood**. 2023. Disponível em: <https://www.news.ifood.com.br/como-e-o-modelo-de-negocio-do-ifood/>. Acesso em: 01 out. 2023;

IFOOD. **OL e nuvem: como entregadores trabalham no app do iFood?**. 2023. Disponível em: <https://www.news.ifood.com.br/ol-e-nuvm-como-entregadores-trabalham-no-app-do-ifood/>. Acesso em: 01 out. 2023;

IFOOD. **Termos e condições de uso iFood para entregadores**. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf>. Acesso em: 01 out. 2023;

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Editora Método, 2020;

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023;

MANZANO, Marcelo. KREIN, André. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil**. Campinas: Cesit/Unicamp, 2020. Disponível em: [https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020\\_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf](https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf). Acesso em: 11 set. 2023;

MISAILIDIS, Mirta Gladys Lereña Manzo de; CASTIGLIONI, Tamires Gomes da Silva. O contrato de trabalho intermitente em Portugal e sua adoção no ordenamento



brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia**, v. 49, n. 2, p. 209-308, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/50036/33844>. Acesso em: 19 set. 2023;

SENADO FEDERAL, **Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt\\_e\\_normas\\_correlatas\\_1ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf). Acesso em: 19 set. 2023;

SEVERO, Valdete Souto. MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos**. Org. Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakin; São Paulo: Sensus, 2017.