

**DA DECISÃO DO TST SE OS MOTORISTAS DE APLICATIVO TERÃO OU NÃO VÍNCULO EMPREGATÍCIO: DO CONTRATO APLICÁVEL E COMPETÊNCIA MATERIAL**

FROM TST DECISIONS WHETHER OR NOT APPLICATION DRIVERS WILL BE CONSIDERED EMPLOYER: APPLICABLE CONTRACT AND MATERIAL COMPETENCE

Mauricio de Carvalho Salviano<sup>1</sup>

**Resumo**

O TST – Tribunal Superior do Trabalho está para decidir, via Recurso de Embargos, se os motoristas de aplicativos, quando contratados pelas empresas de softwares como Uber, Rappi, 99, entre outros, serão ou não considerados empregados. Desta decisão, se positiva ou negativa, serão analisados seus efeitos, no que tange ao tipo de contrato a ser aplicado, bem como à competência material para análise de ações de cobrança, entre as partes.

**Palavras-chave:** Motorista de Aplicativo; Competência; Vínculo de Emprego;

**Abstract**

The Superior Labor Court in Brazil is about to decide, via an Embargo Appeal, whether or not app drivers, when hired by software companies such as Uber, Rappi, 99, among others, will be considered employees. From this decision, whether positive or negative, will be analyze its effects, regarding the type of contract to be applied, as well as the material competence to analyze collection actions, between the parties.

**Keywords:** Application Driver. Competence. Employment Bond.

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito das Relações Sociais, Subárea de Direito do Trabalho, pela PUC-SP. Advogado. Professor de Direito e Processo do Trabalho na Universidade Paulista – E-mail: salviano.prof@gmail.com

## **1. INTRODUÇÃO**

Discussão que se aproxima de um fim é se há ou não vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e os proprietários destes softwares que aproximam clientes, tais como Uber, 99, iFood, Rappi, Cabify, entre outros. Isto porque está em julgamento no TST – Tribunal Superior do Trabalho, mais especificamente na Subseção I, especializada em Dissídios Individuais, dois casos, cujos processos são os E-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 e E-RR-100353-02.2017.5.01.0066, que poderão ser levados ao Pleno da Corte, para que seja firmada uma tese vinculante ao Judiciário Trabalhista.

No caso de se reconhecer o vínculo de emprego, o formato do contrato de trabalho deve ter alguma previsão legal, e a CLT contempla alguns tipos que poderemos encaixar, tendo como premissa, desde já, que não se tratará de um contrato de trabalho temporário, haja vista que a prestação de serviço se dá por tempo indeterminado, pois não consta no aplicativo um termo final, deste negócio jurídico.

Não que se deva sempre imaginar que é necessário capitular um vínculo de emprego dentro de um tipo contratual, até porque o artigo 442 da CLT estipula tanto a teoria contratualista (acordo), como a teoria institucionalista (relação de emprego).

Mas, se for possível encaixar o contrato de emprego dos motoristas de aplicativos, com os donos dos softwares de aproximação, melhor, pois teremos alguns limites pré-definidos, além de já constar os quais direitos são devidos durante o vínculo.

Será demonstrado, doravante, qual o estágio dos processos que tratam deste assunto no TST, bem como, que contrato celetista mais se adequa ao vínculo contratual, se reconhecido, e qual será a competência para julgamento destas lides, em caso de não haver relação de emprego entre as partes.

## **2. SOBRE OS PROCESSOS EM ANDAMENTO NO TST**

De uma notícia publicada no sítio do TST<sup>2</sup>, do dia 06/10/2022, retira-se a informação de que “desde 2019, 496 processos começaram a tramitar na Corte envolvendo empresas de mobilidade

---

<sup>2</sup> <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber> (acesso em 09/10/2022)

que oferecem prestação de serviços por meio de aplicativos (99, Cabify, iFood, Loggi, Rappi e Uber). Desses, 342 pedem reconhecimento de relação de emprego. Somente da Uber, são 177, dos quais 113 relacionados a vínculo empregatício”.

No julgamento destes dois casos acima referidos, o Ministro Aloysio Correa da Veiga “destacou que há mais de cinco milhões de prestadores vinculados à plataforma e que não existe, no Brasil, “legislação específica que permita ao julgador analisar com segurança o tema”. Ressaltou, também, que há entendimentos diversos, em outros países, sobre se trabalhadores de plataformas digitais são ou não empregados, o que requer análise pela Corte” (notícia do TST, conforme link acima).

Mas, qual o mérito destes recursos que podem chegar ao Pleno do TST? Pois bem, retira-se dos Processos acima referidos que o TST já decidiu - de forma divergente - dois casos envolvendo motoristas de aplicativos. Em uma Turma do Tribunal, foi reconhecido o vínculo de emprego (3ª Turma). E a mesma Corte, por meio da 5ª Turma, informou que não há vínculo empregatício com os motoristas de aplicativos.

Destarte, por conta destes julgamentos dissonantes, foram interpostos os dois recursos de Embargos ao TST, cujos números do processo estão discriminados no início deste artigo. Estes Embargos irão sanar a divergência existente dentro da mais alta Corte Trabalhista, que como explica GIGLIO<sup>3</sup>, “Se o recurso de revista visa eliminar as divergências de interpretação entre Tribunais Regionais, em razão dos inconvenientes resultantes dessa incerteza jurisprudencial, pelo mesmo fundamento e com maior razão devem ser eliminados os conflitos de julgados verificados entre decisões de Turmas do mesmo Tribunal Superior, por meio de Embargos”.

Da leitura dos processos, e da notícia publicada no sítio do TST, há citações importantes a ser destacadas, tais como:

- Há suposições de que “o motorista tinha plena autonomia para definir os dias e os horários de trabalho e descanso e a quantidade de corridas e que não recebia ordens nem precisava prestar relatórios de seu trabalho à Uber”.

---

<sup>3</sup> GIGLIO, Wagner D. Direito Processual do Trabalho. 16 Ed. São Paulo: Saraiva, 2007. Pág. 484.

- Existe entendimento judicial de que “a empresa exigia que o condutor ficasse conectado à plataforma digital e exercia “intenso controle sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes””.

Em um dos processos, a Relatora Ministra Maria Cristina Peduzzi explica que “não há que se cogitar em subordinação entre trabalhador e plataforma digital”. Aduz ainda que “o vínculo de emprego não pode ser caracterizado porque o trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT”.

Mas, deixa a Ministra uma porta aberta, pois reconhece que nesta era digital, “a legislação trabalhista enfrenta um de seus maiores desafios”. Ainda na notícia postada no sítio do TST, constou-se que “na chamada economia sob demanda, vários trabalhadores sem vínculo de emprego ou contrato formal ofertam serviços pela internet, em contato direto com o consumidor. “Considerando o tipo de plataforma virtual utilizada para aproximar clientes e trabalhadores, é possível verificar nas novas formas de produção e organização do trabalho algumas vantagens que o modelo tradicional da relação de emprego regida pela CLT não é capaz de proporcionar”, disse a Relatora.

Mas volta a Relatoria a dar um voto inflexível, ao afirmar que o trabalhador possui “liberdade para escolher em quais demandas deseja investir seu tempo e suas habilidades e quais serviços deseja realizar”, homenageando assim a autonomia privada das partes.

E a Ministra ainda explica que “o empregado se sujeita a prestar os serviços a que estiver contratualmente obrigado, não havendo margem para recusar uma tarefa”, quando estamos diante de um contrato típico celetista.

Por fim, analisando estes processos, veio o Ministro Aloysio Correa da Veiga entender que é necessário firmar uma tese vinculante sobre o tema, pois existem outros recursos que tratam deste caso.

Consta da notícia do sítio do TST, citada alhures, que “de acordo com o ministro, a questão maior que vem sendo trazida à Justiça do Trabalho exige uma reflexão acima da questão de fato”. “Trata-se de relação jurídica entre o motorista e a plataforma digital, sistema novo que evoluiu mundo afora numa nova modalidade de prestação de serviços e que alcança toda essa gama de

trabalhadores em face de uma mesma relação jurídica, atípica, mas que não pode deixar de ser objeto de um posicionamento firme da Corte Superior”, ponderou o Ministro.

Ainda, de acordo com a notícia supra referida, “o ministro chamou a atenção para a relevância da decisão da Corte, diante do grande número de processos que têm, como partes, as empresas Uber e 99, ambas de transporte de passageiros por meio de aplicativos. Segundo ele, a definição sobre a natureza da relação apenas nos dois casos concretos pode aumentar ainda mais a judicialização da matéria”.

Por este motivo, os processos acima referidos estão com seu andamento suspenso, aguardando o retorno da Vista Regimental, do Ministro Cláudio Brandão, para daí então verificar se a decisão irá ou não ao Pleno, para tomada de decisão final sobre a temática em análise.

### **3. NA CLT, QUAL O CONTRATO QUE SE ADAPTA AO MOTORISTA DE APLICATIVO, CASO O VÍNCULO SEJA RECONHECIDO?**

Sendo um contrato de trabalho por prazo indeterminado, e caso o TST opte por reconhecer – definitivamente – o vínculo empregatício, imagina-se que o contrato mais apto a ser aplicado será o intermitente.

Isto porque, conforme destaca o §3º do artigo 443, da CLT, “considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria”.

Ora, definindo a mais alta Corte Trabalhista pelo vínculo empregatício, teremos trabalhadores ligados aos softwares das empresas que aproximam clientes, onde, conforme o §1º do artigo 452-A, da CLT, declara que: “O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência”.

Problema virá com relação ao prazo de comunicação prévia, mas isso pode ser modulado, até porque nesta relação, a prestação de serviços é dinâmica.

Tem-se, ainda, que o contrato entre as partes deve ser realizado por escrito, com o valor da hora de trabalho que não pode ser menor que o valor-hora do salário-mínimo (podendo se adaptar ao pagamento por quilômetros rodados, de forma proporcional), como prevê o caput do art. 452-A, da CLT.

Um dos motivos pelo qual o contrato intermitente é o mais adequado à esta relação de emprego se dá por conta da redação do §3º do art. 452-A, da CLT, que prevê: “A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente”.

Por conta da relação dos motoristas com o software de aplicativo das empresas contratantes ser dinâmica, haverá momentos durante o dia que o trabalhador não desejará aceitar uma “corrida”, isto é, que se cumpra um trajeto para transportar clientes do aplicativo empresarial, e isto não elimina o vínculo empregatício, de acordo com a CLT.

Nesta linha de raciocínio, SILVA<sup>4</sup> explica que: “A ideia do art. 452-A nada mais é do que a elaboração de um cadastro com os dados do empregado para, se houver trabalho, ele ser acionado, mas sem o compromisso de ser chamado e sem o compromisso de atender ao chamado. O legislador se cercou de vários cuidados, afirmando que o chamado é opcional e que a recusa é lícita e não macula o conceito de subordinação. Mas o âmago do dispositivo está no § 5º, que afirma categoricamente que o período desprovido de chamado não é tempo à disposição do empregador e, portanto, não assegura salário, benefícios ou encargos”.

Aliás, esta parte final da citação acima, que aponta o §5º do artigo 452-A, da CLT, confere liberdade às partes, senão, vejamos: “O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”.

No mais, entende ROMAR<sup>5</sup> que: Na hipótese de haver remuneração pelo período de inatividade, restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente”.

Agora, a importância maior de se capitular um rótulo ao vínculo do motorista de aplicativo é a segurança de que este trabalhador, “ao final de cada período de prestação de serviço” (...) “receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas”, conforme §6º, *verbis*: “I - remuneração; II - férias

<sup>4</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT Comentada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019. Pág. 181.

<sup>5</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho. 5 Ed. São Paulo: Saraiva, 2018. Pág. 297.



proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais”.

Tudo isso, além do FGTS, conforme §8º do artigo 452-A, da CLT, e férias, conforme §9º do mesmo dispositivo, que declara: “A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador”.

#### **4. E SE O TST NÃO CONVOLAR A RELAÇÃO DE TRABALHO, EM EMPREGO?**

No caso dos recursos que estão em julgamento no TST, perante a SDI-1, números E-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 e E-RR-100353-02.2017.5.01.0066, não lograrem êxito para reconhecer vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo, com as empresas detentoras dos softwares de aproximação dos clientes, questão interessante é se a Justiça do Trabalho continuará ou não sendo competente para receber ações de cobranças de haveres, perpetradas pelas partes.

Em resposta, *a priori*, cita-se a CF/88 – Constituição Federal, no artigo 114, inciso I, que determina ser da Justiça do Trabalho a competência para dirimir questões ligadas à relação de trabalho. Mas, a interpretação deve ser restritiva, e, como explicou MANUS<sup>6</sup>, “seria exagero imaginar que a simples existência de trabalho em uma relação jurídica é suficiente para configurar uma relação de trabalho. Em decorrência dessa afirmação, não se pode concluir que toda e qualquer relação jurídica de atividade é uma relação de trabalho e que a Justiça do Trabalho teria, portanto, competência para solução de todos os conflitos jurídicos daí derivados”. Nesta linha de raciocínio, o STF – Supremo Tribunal Federal, por meio do Tema 550 (Leading Case: Recurso Extraordinário RE 606003), decidiu que a Justiça Comum é a competente para receber ações de cobrança no caso de representação comercial.

Por semelhança, ainda, o STJ – Superior Tribunal de Justiça, com sua Súmula 363, decidiu que a cobrança de honorários de profissionais liberais também deve ser realizada na Justiça Comum. Mas, a doutrina de SCHIAVI<sup>7</sup> destoa um pouco das ideias acima, ao afirmar que: “desse modo, diante das transformações das relações de trabalho, oriundas da globalização e do incremento da tecnologia, parece-nos que o aumento da competência da Justiça do Trabalho é um fator de sua

<sup>6</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira *et all*. Competência da Justiça do Trabalho e EC nº 45/2004. São Paulo: Atlas, 2008. Pág. 15.

<sup>7</sup> SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 4 Ed. São Paulo: LTr, 2011. Págs. 188/199

natural vocação social, já que as relações de trabalho regidas pela CLT já não são preponderantes, estando os demais trabalhadores, que trabalham sem vínculo de emprego, impedidos de postular seus direitos na Justiça do Trabalho, que é a Justiça encarregada de preservar os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana do trabalhador”.

Todavia, apesar do inciso I, do artigo 114, da CF/88 dispor que compete à Justiça do Trabalho dirimir conflitos decorrentes de uma relação de trabalho, diante da jurisprudência tanto do STJ, como do STF, as ações de cobranças dos motoristas de aplicativos deverão ser carreadas para a Justiça Comum.

## **5. CONCLUSÃO**

O TST está julgando dois recursos de Embargos que podem definir se o trabalho de motoristas de aplicativos se encaixa como relação de emprego, porque dentro da mesma Corte já houveram decisões divergentes sobre o mesmo assunto, e os Ministros entenderam por solicitar que o Pleno do Tribunal venha a criar uma tese definitiva sobre o assunto, a fim de pacificar a jurisprudência. A uberização, nome criado para tratar dos assuntos recentes envolvendo aplicativos de celular, que geram prestação de serviços habituais, com subordinação indireta do contratante, mediante remuneração a pessoa natural, está para ser definida se se assenta ou não como contrato de emprego, e, com isso se adequar a alguma forma trabalhista conhecida, que no entender do que foi exposto neste artigo, pode ser o contrato de trabalho intermitente, cujo conceito está no §3º do artigo 443, cumulado com o artigo 452-A, ambos da CLT.

Aponta-se que o contrato intermitente seja o mais adequado para os motoristas de aplicativo pois a empresa contratante não é obrigada a fornecer trabalho sempre, mas deve avisar quando necessitar do trabalhador, e este pode recusar, sem que com isso desapareça a subordinação e, por consequência, o vínculo empregatício.

Desse modo, há uma junção de situações semelhantes, as quais, por analogia, pode-se determinar que – no caso do TST reconhecer o vínculo empregatício – sejam aplicadas as normas do contrato intermitente ao motorista por aplicativo, em especial, férias, FGTS, pagamento imediato dos créditos após a prestação de trabalho, entre outros tópicos.



Agora, se o TST não reconhecer o vínculo empregatício, deve ser alterada a competência material para analisar as lides de cobrança de direitos advindos da relação de trabalho entre motoristas de aplicativo e as empresas controladoras dos softwares de aproximação de clientes, como Uber, 99, iFood, entre outras. No caso, como já apontam as jurisprudências do STJ e STF, a Justiça Comum aparenta ser a que será escolhida pelos magistrados, em que pese a letra da Constituição Federal que prevê, no inciso I, do artigo 114 da CF/88, que o órgão jurisdicional competente é a Justiça do Trabalho.

## **6.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

GIGLIO, Wagner D. Direito Processual do Trabalho. 16 Ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira *et all*. Competência da Justiça do Trabalho e EC nº 45/2004. São Paulo: Atlas, 2008.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho. 5 Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 4 Ed. São Paulo: LTr, 2011.

SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT Comentada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.



Artigo recebido: 10.10.2022

Artigo publicado em: 26.12.2022