

# PRÍNCIPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E O TRABALHO AUTÔNOMO

Alana Dos Santos Matos\*

## RESUMO

O Princípio da Primazia da Realidade serve como parâmetro para a constatação do vínculo empregatício, na medida em que um serviço que, a priori, seria de uma simples prestação de serviços, pode ter preenchido todos os requisitos para a caracterização de relação de trabalho. O trabalho autônomo, desse modo, é um exemplo de serviço prestado, que, por conter todos os elementos que configuram a relação de trabalho, quais sejam: sua pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação jurídica, pode vir a caracterizar vínculo empregatício. Porém, com a Reforma Trabalhista, advinda da Lei 13.467/2017, esse reconhecimento de vínculo, no que tange ao trabalhador autônomo, foi dificultado, tendo em vista que esta trouxe elementos que facilitam a denominação de trabalho autônomo, serviços que, na realidade, já tenham se tornado emprego.

**Palavras-chave:** Princípio da Primazia da Realidade. Vínculo empregatício. Trabalho autônomo. Reforma Trabalhista.

## ABSTRACT

The Principle of the Primacy of Reality serves as a parameter for the finding of employment, since a service that, a priori would be a simple provision of services, may have fulfilled all the requirements for the characterization of employment relationship. Self-employment, in this way, is an example of services rendered, which, due to their personality, burdensome, habitual and legal subordination, may give rise to employment. However, with the Labor Reform, coming from Law 13.467 / 2017, this recognition of bond, with regard to the self-employed, was difficult, given that it brought elements that facilitate the denomination of self-employment, services that, in reality, have already become jobs.

**Keywords:** Principle of the Primacy of Reality. Employment relationship. Self-employment. Labor Reform

## 1 INTRODUÇÃO

O reconhecimento do vínculo empregatício abrange alguns requisitos conhecidos como elementares para alguns autores como Mauricio Godinho Delgado<sup>1</sup>, que traz: o Trabalho por Pessoa Física; Pessoalidade; Não eventualidade; Onerosidade; e Subordinação, e outros requisitos, conhecidos por acidentais, como a exclusividade, continuidade e subordinação econômica.

---

\*Graduanda do curso de Direito da UNIFACS Universidade Salvador.

<sup>1</sup> Delgado, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho/Mauricio Godinho Delgado. – 10. ed. – São Paulo : LTr: 2011,

Diante disso, entende-se que para se caracterizar uma relação de trabalho, basta preencher todos esses requisitos, no mínimo os essenciais. No entanto, a relação empregatícia se tornou bem mais complexa, na medida em que não basta esses requisitos estarem devidamente preenchidos, pelo menos com base em um contrato de emprego, para que a relação seja comprovada, assim como o não preenchimento deles não se fazem suficientes, com base em um contrato de trabalho ou em quaisquer outros documentos, para se determinar um não vínculo empregatício. Nota-se, portanto, que o reconhecimento em questão se torna bem mais complexo quando se analisa os requisitos com base na realidade, pois como afirma, em sua obra “Derecho Mexicano del Trabajo”, Mário de La Cueva<sup>2</sup>, o contrato de trabalho é um contrato realidade e, por conta disso, deve, a realidade, o que acontece de fato, se sobrepor ao que está em documentos escritos.

Nesse ínterim, é válido trazer à baila que o trabalho autônomo encaixa-se nessa dificuldade em se perceber o vínculo ou não de emprego, na medida em que esta modalidade de trabalho enseja presunções de fraudes no que diz respeito ao prestador de serviços simplesmente prestar serviços e agir de forma autônoma e, por isso, não ter direito as garantias da Consolidação das Leis Trabalhistas, ou, ter todos os requisitos para se considerar um empregado preenchidos, mas mesmo assim ser considerado como um trabalhador autônomo e, portanto, não ser assistido por todos os direitos e garantias trazidos pela CLT.

Torna-se mister, desse modo, analisar o trabalho autônomo com base no Princípio da Primazia da Realidade, resumida, acima, como o “contrato realidade” com o fito de demonstrar que um trabalhador que está sendo reconhecido como prestador de serviços, sem quaisquer direitos garantidos pela CLT, na realidade tem um vínculo de emprego com a determinada empresa e merece ter a assistência garantida a todos os trabalhadores no Brasil, o que foi ainda mais dificultado com a vigência da Lei 13.467/2017, conhecida por “Reforma Trabalhista”, ao trazer em seu artigo 442-B a definição de trabalho autônomo como sendo o serviço prestado “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”, como bem tratado por Luciano Martinez<sup>3</sup>.

## **2 VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

---

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 3. ed. México DF.: Editorial Porrúa S.A., 1949.

<sup>3</sup> Martinez, Luciano, Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada / Luciano Martinez – São Paulo: Saraiva, 2018

A relação de emprego, como aduz Vólia Bonfim Cassar<sup>4</sup>, “se assemelha à prestação de serviços, pois o que é contratado é o serviço e não o produto final, mas dela se distingue pelos seus requisitos, hoje descritos nos arts. 2<sup>o</sup> e 3<sup>o</sup> da CLT”. Desse modo, nota-se que para caracterizar um vínculo empregatício, com base nesses artigos, devem ser preenchidos alguns requisitos, como: a pessoalidade; subordinação; onerosidade; não eventualidade e, requisito elencado pelo autor supracitado, o empregado não corre o risco do empreendimento. Vale ressaltar que, para Mauricio Godinho Delgado<sup>7</sup>, outro requisito essencial seria o trabalho ser prestado por uma pessoa física.

Desse modo, é válido respeitar os requisitos trazidos pelos autores citados acima, tendo em vista que são grandes referências no âmbito do Direito do Trabalho.

A pessoalidade, portanto, trata-se do requisito que determina o contrato de emprego como pessoal, ou seja, o indivíduo que firmou o contrato, que fora escolhido para prestar aqueles serviços com base nas suas qualificações, não pode ser substituído por qualquer outra pessoa, aleatoriamente. Pessoalidade, ou caráter *intuitu personae*, enseja, portanto, em um contrato pessoal celebrado entre empregado e empregador, no qual o negócio jurídico é intransmissível.

Ademais, falar em ser por uma pessoa física, nos remete, automaticamente, ao requisito da pessoalidade, tendo em vista que somente se determina ser um preenchimento no que diz respeito a pessoa que vai firmar o contrato com o empregador, devendo ser, desse modo, uma pessoa física, e não jurídica.

Outrossim, o requisito da subordinação jurídica também preenche grande consideração para a caracterização do vínculo empregatício, e é considerado por alguns autores, como o mais importante deles, pela justificativa encontrada no livro de Vólia Bonfim Cassar<sup>8</sup> ao trazer que “a subordinação ou dependência hierárquica tem sido muito utilizado como critério diferenciador entre o contrato de emprego e os demais contratos de trabalho (autônomo, representação, mandato etc.)”, o que vai ser tratado posteriormente na medida em que trazer à baila o trabalho autônomo e o Princípio da Primazia da Realidade. A subordinação jurídica,

---

<sup>4</sup> Direito do trabalho/Vólia Bonfim Cassar. – 8ª. Ed. rev. E atual – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013.

<sup>5</sup> Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

<sup>6</sup> Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>7</sup> Delgado, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho/Mauricio Godinho Delgado. – 10. ed. – São Paulo : LTr: 2011,

<sup>8</sup> Direito do trabalho/Vólia Bonfim Cassar. – 8ª. Ed. rev. E atual – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013.

também denominada de subordinação estrutural ressalta a noção de que o empregador é dotado do poder de direção, disciplinar, hierárquico, pode comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. Por fim, esse mesmo autor revela que a subordinação jurídica é a adotada pelo legislador trabalhista, mas esta também encontra-se classificada em outros tipos, como subordinação técnica, caracterizada pela necessidade do comando metodológico do patrão e reconhecimento deste como o detentor de todo o domínio do processo de produção ou do serviço, porém, torna-se incompleta a classificação na medida em que também reconhece que o empregado pode ter maior conhecimento técnico que o empregador, e a subordinação econômica, que para outros autores trata-se de um elemento acidental, determinado pela necessidade de subsistência do trabalhador, pois este depende dos salários para sobreviver, logo, depende economicamente do empregador para sobreviver, porém, para Vólia Bonfim Cassar, essa classificação seria inaceitável, na medida em que pode ocorrer de o trabalhador ter suficiência econômica, com renda e patrimônio superiores aos do patrão (fato incomum) e, mesmo assim estar subordinado ao patrão.

A onerosidade, por sua vez, como outro requisito essencial significa vantagens recíprocas, ou seja, o indivíduo está prestando serviços e receberá uma contraprestação por isso. A toda prestação corresponde uma contraprestação pecuniária ou *in natura*, não havendo contrato de emprego gratuito, ou seja, firmado com base na bondade, sem nenhuma vantagem para o trabalhador.

Por fim, a habitualidade ou não eventualidade, que também é trazida no art. 3º da CLT, remete ao fato da prestação de serviços tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado). Para Vólia Bonfim Cassar, ainda, o “termo não eventual, quando relacionado ao Direito do Trabalho, no ponto referente ao vínculo de emprego do urbano e rural, tem conotação peculiar, pois significa necessidade permanente da atividade do trabalhador para o empreendimento (ex.: engenheiro para uma firma de construção civil; garçom para uma churrascaria; limpeza para um escritório de advocacia, uma padaria ou uma farmácia), seja de forma contínua (ex.: garçom que trabalha de segunda a sábado em tempo integral para a churrascaria) ou intermitente (ex.: garçom contratando apenas para trabalhar aos sábados e domingos, dias de maior movimento, ou aquele contratado somente no mês de dezembro em razão da grande procura do restaurante para festas de fim de ano). Outrossim, inserida a essa ideia de Vólia Bonfim Cassar sobre necessidade, para este, ainda há necessidade presumida, em serviços que as atividades são indispensáveis para o empreendimento, seja porque ligados à sua atividade fim, seja porque decorrentes da

necessidade (ex.: cozinheiro e garçom para restaurante) e a necessidade não presumida para a empresa, como as atividades ligadas a atividade meio. Por fim, como trazido acima, também comporta o requisito de risco do negócio do empregador, com base no art. 2º<sup>9</sup> da CLT, sendo que, para a doutrina que defende esse requisito, este é o diferenciador, na medida em que os outros sempre existirão em maior ou menor intensidade, então, desse modo, se o trabalhador enfrenta os riscos da empresa, empregado não será.

Válido ainda trazer à baila que além desses requisitos, considerados por uma parte da doutrina como essenciais, têm-se alguns como acidentais, quais sejam: continuidade, exclusividade e subordinação econômica. A continuidade, tem vasta semelhança com a não eventualidade, mas, neste requisito, não se pode haver periodicidade, devendo ser todos os dias, de forma contínua. A exclusividade, por sua vez, trata-se do empregado só prestar serviços para uma determinada empresa, e não se presume, deve ser expressa em contrato de trabalho. Por último, tem-se a subordinação econômica, que se trata do empregado depender economicamente do empregador, do salário, para ter a sua subsistência. Todos esses requisitos são analisados ao se comprar um vínculo de emprego, e por mais que hajam os essenciais, os acidentais acabam servindo como parâmetro também para decisões judiciais, por serem configurados na doutrina e ter diversos defensores destes.

### **3 O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**

O Princípio da Primazia da Realidade também é denominado de Princípio do contrato realidade por alguns autores, tendo em vista que este norteia o contrato de trabalho, como Mário de La Cueva. Este Princípio se sobrepõe a realidade dos fatos ao que está documentado ou escrito, ou seja, a primazia da realidade sobre a forma. Desse modo, para Mauricio Godinho Delgado “no Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferencialmente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva)” e isso caracteriza o Princípio da Primazia da Realidade, devendo ser analisado os fatos, a realidade, quando se trata da relação de emprego. Desse modo, nota-se a importância deste princípio para o

---

<sup>9</sup> Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço

ordenamento jurídico e toda a relação empregatícia, na medida em que norteia diversas decisões acerca do reconhecimento de vínculo, principalmente se tratando de trabalhador autônomo, também conhecido por prestador de serviços, pois a realidade poderá implicar na descaracterização de um contrato firmado, por exemplo, ao ser perceptível intenções ilícitas em um contrato, sendo que na realidade o trabalhador preenche todos os requisitos para ser determinado como empregado e ter para si as garantias da Consolidação das Leis Trabalhistas.

A necessidade de ser analisada a realidade está presente em diversos julgamentos hodiernamente, como no exposto a seguir, no qual se baseia o julgador também no Princípio da Primazia da Realidade. Veja-se:

“A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.014/15 E ANTERIOR À LEI 13.467/17. 1. SUPRESSÃO DE INSTÂNCIA. 2. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. **PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST.** 3 . REFLEXOS. VERBAS RESCISÓRIAS. 4. VALE-ALIMENTAÇÃO. 5. PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. APELO DESFUNDAMENTADO. 6. MULTA DO ART. 477 DA CLT. VÍNCULO DE EMPREGO DEFINIDO EM JUÍZO. POSSIBILIDADE. SÚMULA 462/TST. **O fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Verificada a reunião de tais elementos, a relação de emprego existe. Na hipótese, observa-se que a Corte Regional, amparada no conjunto fático-probatório produzido nos autos, e em respeito ao princípio da primazia da realidade, segundo o qual se deve analisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, reformou a sentença, considerando presentes os requisitos configuradores do vínculo de emprego, por assentar que foram preenchidos os elementos inseridos nos arts. 2º e 3º da CLT, não reconhecendo, portanto, a natureza autônoma da relação mantida entre as Partes.** Registre-se que a diferenciação central entre o trabalhador autônomo e o empregado situa-se na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador de serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a

direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho. Desse modo, afirmando o TRT que se consubstanciaram os elementos da relação de emprego, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido.

(...)

(TST - ARR: 5981820155120050, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 31/10/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018) (**grifos meu**)<sup>10</sup>

Nesse íterim, é indiscutível que, por mais que os documentos, contrato, escritos, sejam importantes para se analisar fatos, não devem, estes, se sobrepor à realidade fática, na medida em que direitos podem estar sendo suprimidos pela inobservância dos requisitos apresentados anteriormente, como pessoalidade, onerosidade, permanência ou não habitualidade, subordinação jurídica, ou até mesmo, continuidade, exclusividade, subordinação econômica, assunção de riscos pelo empregador, dentre outros.

#### **4 RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Analisado todos os requisitos para o reconhecimento de uma relação de emprego, pode-se determinar que as relações travadas na sociedade tomam proporção de difícil reconhecimento, na medida em que existem trabalhadores autônomos, estagiários, trabalhador avulso, dentre outros, que acabam preenchendo todos os requisitos necessários para a caracterização de uma relação de emprego, por mais que tenha sido contratado como uma destas modalidades. Por conta disso, torna-se de suma importância a análise da realidade

---

<sup>10</sup> <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/646776201/arr-5981820155120050?ref=serp>

sobreposta ao determinado em um contrato, pois, como aduz Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>11</sup> “quando se discute se determinada relação de trabalho, em gênero, corresponde, ou não, a um vínculo de emprego, nem sempre a roupagem atribuída a contratação corresponde à realidade. Aliás, pode ocorrer que mesmo no ajuste de vontades, pertinente à prestação do trabalho, as partes indiquem não tratar de relação de emprego. No entanto, por meio da noção de “contrato-realidade” deve prevalecer o reconhecimento do vínculo empregatício, caso presentes os seus requisitos (arts. 2º e 3º da CLT), ou seja, incide a ‘vontade da lei’”. Nesse ínterim, conclui-se que o reconhecimento da relação de emprego deve advir da análise da realidade para que se preencha todos os requisitos necessários para tanto, como: pessoalidade, onerosidade, permanência ou habitualidade, subordinação jurídica, pessoa física, assunção de riscos pelo empregador, exclusividade, continuidade, subordinação econômica, sempre com o objetivo de maximizar os direitos e garantias previstos para os empregados na Consolidação das Leis do Trabalho.

## **5 TRABALHO AUTÔNOMO À LUZ DA LEI 13.476/2017**

O trabalho autônomo, para Mauricio Godinho Delgado “é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação”, ou seja, o trabalhador que não se submete a ordens, disciplina, ou quaisquer outras características da definição de empregador, será considerado autônomo, podendo estabelecer a sua gestão, tendo em vista que prestará somente serviços para uma determinada empresa, não ensejando subordinação deste perante o empregador.

Ocorre que, há casos nos quais o indivíduo se denomina trabalhador, mas na realidade preenche todos os requisitos caracterizadores de emprego e não tem a autonomia que deveria ter como um trabalhador autônomo. Diante disso, ao se analisar melhor a realidade fática dessa prestação de serviços, pode-se estar diante de uma presunção de fraude e ensejar relação de emprego uma situação jurídica que até então não existia. Anterior a Lei 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, era bem mais simples se constatar um vínculo empregatício mesmo diante de um trabalhador autônomo, no entanto, esta lei trouxe algumas modificações no conceito deste trabalhador que dificultou essa constatação e tornou os “prestadores de serviços” mais vulneráveis a violações das Leis Trabalhistas.

---

<sup>11</sup> Garcia, Gustavo Filipe Barbosa; Curso de direito do trabalho/ Gustavo Filipe Barbosa Garcia – 8ª ed.



O conceito de trabalhador autônomo está elencado no artigo que anteriormente não existia na CLT qual seja o 442-B<sup>12</sup>, que trouxe a novidade de ser considerado autônomo o prestador de serviços “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”. Ora, se anteriormente já poderia se presumir fraudes no que tange a caracterização do trabalhador autônomo em detrimento do empregado com todos os direitos e garantias trazidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, com a Reforma Trabalhista isso se tornou bem mais difícil, na medida em que requisitos como exclusividade e continuidade que eram norteadores da caracterização de vínculo empregatício, hodiernamente não será determinante para tanto. Ou seja, o trabalhador que contrata como autônomo, pode trabalhar com exclusividade e de forma contínua, o que, de certo modo, enseja em permanência, pessoalidade, onerosidade, e uma possível subordinação jurídica, e será bem mais difícil de se constatar a subordinação jurídica, que é a mais importante, porque a exclusividade e continuidade estarão aceitas e, inclusive, determinarão o trabalho autônomo.

Luciano Martinez<sup>13</sup>, traz um comentário sobre essa mudança, aduzindo que “Fato é que a subordinação jurídica passou a estar escondida na fachada da autonomia. O eufemismo a encobriu mediante palavras e expressões que, embora maquiadas, diziam exatamente o mesmo. Em lugar de “ordem”, passaram a falar em “orientação”; em vez de “satisfações ao empregador”, começaram a referir as “expedições de relatório”, em lugar de “cumprimento de horário de trabalho” preferem referenciar a “pontualidade profissional”. Falsos autônomos – quando isso é o caso – mantêm-se claramente subordinados, mas, para garantir a continuidade dos seus serviços afirmam-se plenamente independentes”.

Vale ressaltar, ainda, que a exclusividade pode ser tanto por parte do prestador de serviços só poder prestá-los para essa determinada empresa, quanto para a empresa só contratar serviços com esse prestador deles, o que dificulta ainda mais tornar perceptível a natureza jurídica dessa relação. Destarte, torna-se ainda mais notória a importância do Princípio da Primazia da Realidade em casos como o do trabalhador autônomo, devendo-se analisar a realidade em detrimento de documentos escritos.

## **6 O TRABALHO AUTÔNOMO E A PRIMAZIA DA REALIDADE**

Nesse ínterim, tendo sido analisado separadamente do que se trata o trabalho autônomo e o Princípio da Primazia da Realidade, pode-se analisar esse trabalho à luz do

---

<sup>12</sup> Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

<sup>13</sup> Martinez, Luciano, Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada / Luciano Martinez – São Paulo: Saraiva, 2018

Princípio em questão, tendo em vista que esse trabalho como prestação de serviços pode ter em sua realidade a prática de labor distinta da que estava expressa ou tacitamente no contrato de trabalho. Ora, como já trazido anteriormente, um trabalhador pode ter celebrado um contrato de trabalho no qual consta que a sua autonomia prevalecera, mas na realidade gerir na empresa ou praticar atos nela não condizentes com o que foi pactuado e com a função que lhe era até então atribuída. Ou seja, suponhamos que o indivíduo seja contratado como trabalhador autônomo, no qual faria a sua rotina, manteria a sua autonomia de fechar negócios fora daquele âmbito laboral, não teria qualquer característica de subordinação perante aquele empregador, mas, na realidade, ele tem o cumprimento de horário, exerce aquela “prestação de serviços” de maneira permanente/habitual, recebe a sua contraprestação, sempre pessoalmente, não podendo ser substituído, independentemente de estar em contrato ou não, além de poder ter outras características, como a continuidade, exclusividade e se mantém subordinado economicamente ao seu empregador.

Veja-se, que não há como, analisando a hipótese fática com base nas características do exemplo, atribuir à esse indivíduo a situação de trabalhador autônomo, na medida em que, como já demonstrado acima, ele preenche os requisitos essenciais e, os acidentais, sendo bastante difícil um não reconhecimento de vínculo empregatício. Destarte, o Princípio da Primazia da Realidade agirá de maneira norteadora para que haja a prevalência da realidade, do que está realmente acontecendo e as características reais daqueles serviços, perante documentos ou quaisquer provas escritas de que se valha o empregador, a não ser que fundamentadas na realidade e comprovada.

Note-se que, à luz da Lei 13.467/2017, como também já tratado anteriormente, a caracterização do trabalho autônomo foi modificada, com a inserção do artigo 442-B, na medida em que trouxe a essa definição as expressões “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”, ou seja, o trabalhador autônomo já estava a mercê de modificações no que tange a sua condição de segurado das Leis Trabalhistas, e com essa nova forma tornou-se ainda mais difícil, visto que enseja na possibilidade de preencher requisitos que até então servem como demonstrador de vínculo empregatício, de maneira que não seja, de fato, requisitos para reconhecimento desse vínculo, mas sim de um não vínculo, pois já será da condição de trabalho autônomo prestar serviços com exclusividade ou não, de forma contínua ou não.

Outrossim, vale ressaltar que o Princípio da Primazia da Realidade é utilizado, inclusive, como base jurídica de fundamentação para reconhecimento de vínculo empregatício

nos trabalhos autônomos, como já trazido um exemplo de julgado acima, dentre outros que comprovam a importância dessa interligação.

A título de prova da importância da percepção do trabalho autônomo à luz do Princípio da Primazia da Realidade, temos entendimentos jurisprudenciais que reconhecem, por exemplo, motorista de caminhão<sup>14</sup> que, a priori, se enquadraria como trabalhador autônomo, no caso em questão, o vínculo empregatício, na medida em que se percebeu, baseando-se na realidade dos fatos do caso concreto, que o trabalhador comparecia diariamente na empresa, tinha ficha determinando o horário em que o veículo saía do pátio da empresa e ao retornar e, ainda, havia prazo para a conclusão do serviço. Percebe-se, diante do exemplo em questão, que a defesa para a não vinculação de emprego tentou inserir o obreiro nas exceções de fixação da jornada de trabalho expostas no art. 62, I da CLT.

Ocorre que, essa exceção abrange a impossibilidade de se fixar jornada de trabalho por ser trabalhador externo, o que, em alguns casos como no caso em comento não é absolutamente inviável, na medida em que havia a possibilidade de ter sua jornada controlada, além de se perceber o preenchimento de diversos outros requisitos essenciais para a determinação de vínculo empregatício. Note-se que, diante desses fatos, a primazia da realidade foi essencial para se garantir os direitos do obreiro, pois, como visto, ele tinha a

---

<sup>14</sup> RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. LEI Nº 13.015/2014. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE CAMINHÃO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. FRETE 1 - Recurso de revista interposto na vigência da lei nº 13.015/2014. 2 - **Foram preenchidos os requisitos previstos no art. 896, § 1º-A, da CLT.** 3 - **Dos trechos do acórdão recorrido, indicados pela reclamada, verifica-se que a decisão do TRT que reconheceu o vínculo de emprego, na função de motorista de entrega, está em harmonia com o art. 3º da CLT.** 4 - **As premissas constantes no acórdão recorrido demonstram que o caso concreto é de trabalhador que comparecia diariamente na empresa, com a consignação, em ficha, do horário em que o veículo saiu do pátio da empresa e do horário em que retornou, e, ainda, a existência de prazo para a conclusão do serviço, pois, conforme consignou o TRT, "as entregas disponibilizadas pela manhã deveriam terminar até o horário de fechamento dos estabelecimentos clientes". Nesse contexto, embora a jornada externa não fosse controlada, efetivamente era passível de controle.** 5 - Nesse contexto, sob o enfoque probatório, incide a Súmula nº 126 do TST como óbice ao conhecimento do recurso de revista. 6 - Sob o enfoque de direito, a decisão recorrida não viola os arts. 2º, 3º e 62, I, da CLT, pois houve o correto enquadramento jurídico dos fatos. 7 - **Ademais, o fato de o empregado exercer suas atividades fora da empresa, por si só, não é suficiente para enquadrá-lo na hipótese do art. 62, I, da CLT; o trabalho externo que afasta o pagamento de horas extras é aquele insuscetível de controle de jornada; não se exige que a jornada seja controlada, mas que seja passível de controle.** 8 - A realidade indica que, na tentativa de evitar o pagamento das horas extras, tem sido comum o controle da jornada sutil e indireto, mas bastante eficaz, como no caso dos autos. 9 - Isso deve ser coibido pela Justiça do Trabalho pela aplicação do princípio da primazia da realidade, segundo o qual vale aquilo que efetivamente acontece (no caso, o controle de jornada), e não o mero revestimento formal que as partes hajam dado à relação jurídica (suposta atividade externa sem controle). 10 - Não há no trecho transcrito da decisão recorrida discussão sobre os arts. 5º, XII, e 170, da CF/88 e 733 e 745 do CC. 11 - Recurso de revista de que não se conhece.

(...)

(TST - RR: 7203720105040015, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 14/12/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2017). (grifos nossos) Fonte: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/433487319/recurso-de-revista-rr-7203720105040015/inteiro-teor-433487334?ref=serp>

denominação de trabalhador autônomo, logo, sem direitos garantidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, mas, cumpria todas as previsões para um reconhecimento de vínculo com a empresa.

Ademais, é mister demonstrar mais um exemplo de caso concreto no qual o Princípio da Primazia da Realidade primordial para a garantia dos direitos do trabalhador diante de um reconhecimento de vínculo empregatício. No julgamento<sup>15</sup> trazido em evidência, que teve como relator Maurício Godinho Delgado, determina-se a presença dos requisitos para o reconhecimento de vínculo empregatício, ao afirmar que “o fenômeno sociojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com personalidade, não

---

<sup>15</sup> AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETÓRIOS. 2. CORRETOR DE IMÓVEIS. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 3. REMUNERAÇÃO. MÉDIA DAS COMISSÕES. ÔNUS DA PROVA. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 4. HORAS EXTRAS. CONTROLE DE JORNADA. AUSÊNCIA DE CARTÕES DE PONTO. ÔNUS DA PROVA. SÚMULA 338, I/TST. 5. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. VÍNCULO DE EMPREGO DEFINIDO EM JUÍZO. POSSIBILIDADE. SÚMULA 462/TST. **O fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Verificada a reunião de tais elementos, a relação de emprego existe. No presente caso, a Reclamada, ao contestar o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego, admitiu a prestação de serviços pelo Reclamante, negando, contudo, a natureza empregatícia da relação. Ora, ao fazê-lo, atraiu para si o ônus de comprovar o alegado fato impeditivo do direito postulado, encargo do qual não se desincumbiu a contento, segundo o TRT. Com efeito, observa-se que a Corte Regional, amparada no conjunto fático-probatório produzido nos autos, e em respeito ao princípio da primazia da realidade, segundo o qual se deve analisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, considerou presentes os requisitos configuradores do vínculo de emprego, não reconhecendo, portanto, a natureza autônoma da relação mantida entre as Partes. Acresça-se que a diferenciação central entre o trabalhador autônomo e o empregado se situa na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador de serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se ao prestador de trabalho. Assim sendo, afirmando a Instância Ordinária, a existência dos elementos da relação de emprego, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juiz de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 109102420155010482, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 08/05/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/05/2019). (grifos nossos) Fonte: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/707057447/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-109102420155010482/inteiro-teor-707057467?ref=serp>**

eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Verificada a reunião de tais elementos, a relação de emprego existe”.

Por fim, se determina que deve ser analisado o caso respeitando o Princípio da Primazia da Realidade, que diante da prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, considerou presentes os requisitos configuradores do vínculo de emprego, não reconhecendo, portanto, a natureza autônoma da relação mantida entre as partes, não tendo, sequer, ausência de subordinação.

Exposto tudo isso, torna-se notório que valerá para a caracterização do vínculo de emprego quando se trata de trabalhador autônomo ou afins, será a realidade, a busca pela verdade real, não a análise de documentos e contratos, reforçando a tese de que o Princípio da Primazia da Realidade é imprescindível na atuação desse reconhecimento de vínculo, salvaguardando os empregados de manterem seus direitos e suas garantias trazidas pela CLT de maneira proba e eficaz.

## **7 CONCLUSÃO**

Diante disso, conclui-se que o reconhecimento de vínculo empregatício é uma tarefa árdua, na medida em que se têm diversas formas de prestação de serviços, de emprego, e diversos requisitos para serem analisados para determinação dessa relação empregatícia, como, essencialmente, para uma parte da doutrina: a onerosidade, pessoalidade, permanência/ habitualidade, subordinação jurídica, pessoa física, não assunção de riscos, e acidentais, para uma parte da doutrina, como: exclusividade, continuidade e subordinação econômica, dentre diversos outros trazidos por toda a doutrina. Outrossim, é imprescindível a verificação minuciosa desses requisitos, para que não enseje, como demonstrado acima, em modificações na relação contratual que caracterizaria vínculo de emprego, ou quaisquer outras mudanças por parte do preenchimento destes, e, conseqüentemente a violação e supressão dos direitos e garantias trabalhistas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Dessa forma, o Princípio da Primazia da Realidade torna-se de suma importância no que tange ao reconhecimento de vínculo de emprego do trabalhador autônomo, pois este pode ter para si um cargo de prestador de serviços autônomos, mas na verdade a sua relação já foi modificada pela realidade, por conta do que este indivíduo está fazendo, de fato, para

que torne mais eficaz e palatáveis os direitos presumidos para todos os indivíduos trabalhadores do Brasil, na CLT.

Percebe-se, ainda, a importância do presente trabalho para que sejam analisadas todas essas controvérsias no que toca ao labor do trabalhador autônomo e que essa relação pode ser reconhecida desde que haja uma correta diligência do preenchimento dos requisitos e garanta a eficácia do Princípio da Primazia da Realidade, para que o Direito do Trabalho consiga proteger, cada vez mais, os trabalhadores das distorções da lei que lhes prejudica com perda de seus direitos e da sua segurança jurídica e laboral.

## REFERÊNCIAS

AGRAVO DE INSTRUMENTO. Recurso de Revista. **Processo sobre a Égide da Lei 13.015/2014 e anterior à Lei 13.647/2017**. Disponível em:

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/707057447/agravo-de-instrumento-em-recurso-de- revista-airr-109102420155010482/inteiro-teor-707057467?ref=serp>.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 8. ed. rev. Atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. **Lei 13.467/2017**. Disponível em:

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/646776201/arr-5981820155120050?ref=serp>

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. 3. ed. México DF.: Editorial Porrúa S.A., 1949.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo : LTr: 2011;

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 8ª ed.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista: entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. São Paulo: Saraiva, 2018.

RECURSO DE REVISTA. Reclamada. **Lei Nº 13.015/2014**. Disponível em:

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/433487319/recurso-de-revista-rr- 7203720105040015/inteiro-teor-433487334?ref=serp>.