Cognitio Juris
ISSN 2236-3009

A PROVA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS CONTRATOS VERBAIS: ASPECTOS DOUTRINÁRIOS, JURISPRUDENCIAIS E A REALIDADE LABORAL NO ESTADO DO AMAZONAS

PROOF OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN VERBAL CONTRACTS: DOCTRINAL AND JURISPRUDENTIAL ASPECTS AND THE LABOR REALITY IN THE STATE OF AMAZONAS

Artigo submetido em 21 de maio de 2026
Artigo aprovado em 23 de maio de 2026
Artigo publicado em 23 de maio de 2026

Cognitio Juris
Volume 16 – Número 59 – 2026
ISSN 2236-3009

.

Autor(es):
Manuela Nascimento Gomes[1]
Karon Michel das Chagas Ribeiro[2]

.

RESUMO: O presente artigo analisa a validade e os desafios probatórios do contrato de

trabalho verbal no ordenamento jurídico brasileiro. Embora amparado pela CLT, essa modalidade gera insegurança jurídica devido à dificuldade de comprovação dos elementos fáticos da relação de emprego. O objetivo é investigar os meios de prova e critérios hermenêuticos considerados eficazes pela jurisprudência trabalhista. A metodologia adotada é qualitativa, com procedimento bibliográfico e documental, focando em doutrinas e julgados. Conclui-se que a primazia da realidade e o uso de provas digitais são fundamentais para mitigar a vulnerabilidade do trabalhador.

Palavras-chave: Contrato verbal. Ônus da prova. Vulnerabilidade trabalhista.

ABSTRACT: This article analyzes the validity and evidentiary challenges of verbal employment contracts in the Brazilian legal system. Although supported by the CLT, this modality creates legal uncertainty due to the difficulty of proving the factual elements of the employment relationship. The objective is to investigate the means of proof and hermeneutic criteria considered effective by labor jurisprudence. The methodology adopted is qualitative, with a bibliographic and documentary procedure, focusing on doctrines and judgments. It is concluded that the primacy of reality and the use of digital evidence are fundamental to mitigate the worker’s vulnerability.

Keywords: Verbal contract. Burden of proof. Labor vulnerability.

1 INTRODUÇÃO

O contrato individual de trabalho no Brasil é marcado pela informalidade e pela liberdade de formas. Nesse sentido, percebe-se que a informalidade permitida pela lei, embora facilite a contratação inicial, torna o trabalhador manauara refém da própria sorte caso não possua registros digitais de sua atividade, visto que a ausência de documento escrito transfere a ele todo o peso de provar sua condição de subordinado. Essa realidade é alarmante no Amazonas: dados da PNAD Contínua (IBGE) indicam que a taxa de informalidade no estado frequentemente supera os 44%, sendo Manaus um polo onde o setor de serviços e o

comércio varejista absorvem grande massa de trabalhadores sem o devido registro em CTPS, operando sob pactos meramente verbais que fragilizam a rede de proteção social.

O assunto central deste estudo refere-se às obrigações decorrentes desses acordos verbais, que, embora válidos, carecem de materialização documental. A análise de Delgado sobre o contrato consensual reforça que o Direito do Trabalho busca a substância e não apenas a casca formal; contudo, a ausência de papel assinado exige do trabalhador manauara uma proatividade probatória que colide com sua hipossuficiência técnica.

A delimitação deste tema foca especificamente nos mecanismos processuais utilizados para demonstrar a existência do vínculo empregatício quando não há registro em CTPS. A pesquisa restringe-se aos aspectos doutrinários e à análise da jurisprudência recente dos tribunais trabalhistas brasileiros. Busca-se compreender como a ausência de um documento escrito impacta a verificação dos requisitos de pessoalidade, subordinação e onerosidade (Calvo, 2020).

A justificativa para esta escolha reside na expressiva parcela da população brasileira que atua na informalidade, somando milhões de trabalhadores sem garantias imediatas. A relevância social e jurídica do tema manifesta-se na necessidade de oferecer subsídios que orientem a defesa dos direitos laborais em situações de conflito. Entender os riscos da informalidade é essencial para garantir a segurança jurídica nas relações de consumo de força de trabalho. Esta análise fundamenta-se nos dados sobre a informalidade no Brasil e na necessidade de mitigação da vulnerabilidade laboral (Gomes, 2021).

O problema de pesquisa questiona quais são os meios de prova mais eficazes considerados pela jurisprudência para caracterizar o vínculo em contratos verbais?. Diante da negativa do empregador, o trabalhador enfrenta obstáculos severos para materializar o acordo oral em juízo. Essa lacuna probatória é o ponto crítico que move a presente investigação acadêmica. A hipótese levantada sugere que, embora a prova testemunhal ainda seja o pilar central, há

uma crescente valorização de provas documentais indiretas e digitais. Mensagens em aplicativos, e-mails e registros alternativos de jornada têm suprido a fragilidade dos depoimentos orais. Acredita-se que a tecnologia tem remodelado a aplicação do princípio da primazia da realidade, servindo como ferramenta de transparência em relações informais, conforme aponta Leite (2023).

A metodologia empregada caracteriza-se como qualitativa e exploratória, baseada em levantamento bibliográfico e documental. Os resultados indicam que a conjugação de elementos indiciários permite ao magistrado formar sua convicção além do rigor formalista. Através da análise de obras de autores como Delgado e Romar, o estudo consolida as bases para a compreensão do fenômeno probatório

2. CONCEITUAÇÃO E ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Sergio Pinto Martins (2023) define o contrato de trabalho como o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga a prestar serviços de natureza não eventual a outrem (empregador), sob a dependência deste e mediante salário. Segundo Delgado (2020), a relação empregatícia resulta de um conjunto diversificado de fatores reunidos em um dado contexto social específico. Cada elemento, como a onerosidade e a pessoalidade, deve ser provado para que o vínculo seja judicialmente reconhecido.

Neste sentido, a legislação brasileira, através dos artigos da CLT, estabelece o rigor para a caracterização do pacto, pois no que tange os artigos 442 e 443 da CLT, ambos conceituam o que é o contrato individual e que a legislação trabalhista permite que haja contratos feitos tácitos e expressos, conforme a descrição dos artigos abaixo:

“Art. 442 Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente,

verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Leite (2023) afirma que o empregado coloca sua força de trabalho à disposição do empregador mediante remuneração e subordinação jurídica. Orlando Gomes (2021) detalha que o contrato de trabalho é a convenção pela qual se presta trabalho pessoal sob direção alheia, reforçando sua natureza consensual e sinalagmática.

A informalidade permitida pela lei não deve ser confundida com a ausência de direitos. A subordinação jurídica, elemento que coloca o trabalhador sob a direção do empregador, é o principal divisor entre a relação de emprego e o trabalho autônomo, devendo sua existência ser analisada sob a ótica dos fatos reais e não apenas de títulos formais.

O princípio da primazia da realidade é a ferramenta fundamental nesse processo. Para Carla Teresa Martins Romar (2024), este princípio significa que, em caso de divergência entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos formais, deve-se dar preferência ao que sucede no terreno dos fatos.

2.1 Requisitos Essenciais da Relação de Emprego

A relação de emprego consolida-se através da reunião de requisitos fundamentais estabelecidos na lei. A pessoalidade exige que o serviço seja executado especificamente pela pessoa física contratada, sem substituições livres ou genéricas; a onerosidade caracteriza-se pela contraprestação financeira devida em troca da força de trabalho despendida, sendo muitas vezes a evidência mais robusta em acordos orais; e a não eventualidade pressupõe uma prestação contínua e integrada à atividade do empregador. Nos contratos verbais, a falta de registro torna esses elementos invisíveis aos olhos de uma análise meramente documental, exigindo que o magistrado identifique a presença real desses elementos através de atos praticados cotidianamente.

A onerosidade caracteriza-se pela contraprestação financeira devida em troca da força de trabalho despendida. Orlando Gomes (2021) define o contrato de trabalho como a convenção pela qual o empregado presta trabalho pessoal mediante remuneração. Nos acordos verbais, o pagamento de salários costuma ser a evidência mais robusta da natureza empregatícia da relação.

A pessoalidade exige que o serviço seja executado especificamente pela pessoa física contratada, sem substituições genéricas. Calvo (2020) ensina que o empregado coloca pessoalmente sua força de trabalho à disposição de outra pessoa física ou jurídica. A demonstração de que o trabalhador não podia se fazer substituir livremente é essencial para a configuração do vínculo.

2.2 A Validade Jurídica do Ajuste Verbal

O ordenamento jurídico brasileiro adota o princípio da liberdade de forma para a celebração de negócios jurídicos, o que se aplica integralmente ao pacto laboral.

A validade do ajuste verbal encontra amparo direto no artigo 107 do Código Civil, aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho, que dispõe:

Art. 107. A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir.

Dessa forma, a validade do ajuste verbal é plena. A proteção da boa-fé objetiva e o princípio da primazia da realidade impedem que a ausência de documento escrito seja utilizada pelo empregador como subterfúgio para a exclusão de direitos, uma vez que a essência do trabalho humano exige proteção jurídica superior ao formalismo documental.

O ordenamento jurídico brasileiro adota o princípio da liberdade de forma para a celebração do pacto laboral. Conforme Delgado (2020), a validade do contrato de trabalho não depende de forma especial, salvo quando a lei expressamente a exigir. Essa característica permite

que milhares de relações iniciem sem a assinatura imediata da carteira de trabalho.

A informalidade do ajuste oral encontra respaldo na teoria contratualista que rege o Direito do Trabalho contemporâneo. Leite (2023) observa que a manifestação de vontade, ainda que não escrita, gera efeitos jurídicos plenos para os contratantes. O desafio surge apenas no momento do inadimplemento das verbas, quando a prova se torna necessária.

A existência de um contrato tácito é reconhecida quando a prestação de serviço ocorre de forma reiterada e consentida. Romar (2024) sustenta que o contrato de trabalho é um contrato realidade, existindo independentemente da nomenclatura que as partes utilizem. O silêncio das partes sobre a forma não anula a proteção social devida ao trabalhador.

Para Cavalcante (2019), o contrato verbal é comum em microempresas e relações domésticas, onde o formalismo cede espaço à confiança mútua inicial. Cavalcante (2019) destaca que a simplicidade da contratação não pode servir de escudo para a sonegação de direitos fundamentais. A lei protege a substância da relação humana produtiva em detrimento da rigidez do papel.

A doutrina clássica já previa que o trabalho humano não poderia ser tratado como mercadoria desprovida de garantias mínimas. Orlando Gomes (2021) leciona que o contrato de trabalho é sinalagmático, impondo obrigações recíprocas desde o primeiro dia de serviço. O ajuste verbal é apenas uma das portas de entrada para o sistema protetivo celetista.

Segundo Calvo (2020), a interpretação favorável ao trabalhador orienta que a ausência de escrita não deve prejudicar a parte vulnerável. Calvo (2020) reforça que o princípio “in dubio pro operario” auxilia o juiz na integração das lacunas deixadas pelo ajuste oral. Assim, a validade jurídica do contrato verbal é plena, carecendo apenas de confirmação fática.

3. O ÔNUS DA PROVA E A FRAGILIDADE DO EMPREGADO

No processo do trabalho, o ônus de provar a existência da relação de emprego pertence, em

regra, ao reclamante. Cavalcante (2022) ressalta que o trabalhador se vê diante do desafio de demonstrar um conteúdo que não foi materializado formalmente. Essa carga probatória é o que gera a situação de vulnerabilidade acentuada nos litígios trabalhistas contemporâneos.

Segundo Delgado (2019), a informalidade inerente ao contrato verbal exige que o juiz aceite meios de comprovação documental, ainda que sejam indiretos. O depoimento de terceiros pode ser influenciado por diversos fatores, exigindo cautela do julgador na valoração do caso. A prova testemunhal permanece como o meio mais comum, mas também o mais frágil.

Quando o empregador admite a prestação de serviços, mas nega o vínculo, o ônus da prova se inverte para a defesa. Romar (2024) ensina que a aplicação do princípio protetivo busca equilibrar a desigualdade fática entre as partes no processo. Entretanto, em contratos puramente verbais, a negativa total da prestação de serviço devolve o peso ao obreiro.

Conforme Delgado (2019), a informalidade inerente ao contrato verbal exige meios de comprovação que supram a falta de documentos, assim a insegurança jurídica decorrente da falta de papel assinado atinge diretamente a previsibilidade das relações sociais. Castro Siqueira (2020) aponta que a ligação entre a CLT e a realidade fática é o que sustenta a validade dos acordos tácitos. Sem garantias mínimas, o trabalhador informal permanece à margem do sistema de proteção social e previdenciária.

A doutrina critica a técnica legislativa do artigo 442 da CLT por permitir interpretações ambíguas sobre a natureza do contrato. Raissa (2020) argumenta que a primazia da realidade deve ser usada para evitar fraudes que utilizam a informalidade como escudo. A proteção do hipossuficiente é, portanto, o norte que guia a interpretação das lacunas deixadas pelo contrato verbal.

A distribuição do ônus probatório deve observar a aptidão de cada parte para produzir a prova técnica ou documental necessária. O fato que não é devidamente provado nos autos é considerado juridicamente inexistente para o órgão julgador, afirma Martins (2023). O

magistrado deve considerar a dificuldade do empregado em acessar registros internos da empresa.

De acordo com Romar (2018), em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática social, superando os instrumentos de controle meramente formais. A valoração da prova no contrato verbal exige que o juiz identifique a presença real dos elementos do vínculo. O êxito do trabalhador depende da capacidade de converter a realidade em evidências.

3.2 A Verdade Frente ao Formalismo Jurídico

Segundo Delgado (2020), os fatos vivenciados no ambiente de trabalho possuem maior relevância jurídica do que as cláusulas eventualmente escritas ou pactuadas. O princípio da primazia da realidade atua como um corretor de injustiças nas relações marcadas pela informalidade. Este postulado é essencial para desmascarar fraudes que tentam ocultar a subordinação.

A verdade real busca reconstruir o cenário histórico da prestação de serviço para além do que consta friamente nos autos. O magistrado deve buscar a essência do negócio jurídico através de uma postura ativa na fase de instrução, assevera Leite (2023). Se a prática desmente o contrato formal, é a prática que deve ditar o direito aplicado.

Para Orlando Gomes (2021), a autonomia da vontade é limitada por normas de ordem pública que visam proteger a dignidade do obreiro. A resistência ao formalismo exacerbado é uma característica histórica do Direito do Trabalho brasileiro desde sua gênese. O contrato verbal é a expressão máxima dessa busca pela substância real da relação.

Em casos de pejotização, a primazia da realidade é invocada para reconhecer o vínculo mesmo com a existência de notas fiscais. A finalidade da prova é a demonstração inequívoca da verdade real perante o órgão julgador competente, destaca Martins (2023). Documentos simulados não podem sobrepujar o comando direto e a dependência econômica.

Conforme observa Cavalcante (2019), a fundamentação das decisões deve considerar o contexto de vulnerabilidade em que a prova do vínculo é produzida. O juiz do trabalho possui ampla liberdade na direção do processo para investigar a verdade dos fatos. A busca pela verdade real humaniza o processo e garante a proteção.

Segundo Romar (2024), o princípio da primazia da realidade decorre da necessidade ética de evitar o enriquecimento ilícito do tomador de serviço. A desconsideração da forma em prol do conteúdo fático é o que permite ao Direito evoluir socialmente. O ajuste verbal não é um limbo jurídico, mas uma realidade que exige prova.

Ao final da instrução processual, o conjunto probatório deve convergir para a confirmação dos requisitos do artigo 3º da CLT. O convencimento do magistrado deve ser motivado pela análise global das evidências apresentadas pelas partes, reforça Calvo (2020). A verdade real é o farol que impede que o formalismo esconda a exploração.

4. PROVAS INDIRETAS E O AVANÇO DOS MEIOS DIGITAIS

Com a digitalização das relações, mensagens de texto (WhatsApp), áudios e e-mails surgem como evidências robustas da subordinação. O TRT11 (Amazonas e Roraima) têm demonstrado vanguarda na aceitação desses meios, entendendo que as ordens diretas via aplicativo configuram a subordinação algorítmica ou digital.

Segundo a Advocacia Trabalhista (2025), a materialidade digital oferece uma segurança que a memória humana não possui. A análise de Martins (2023) sobre a prova como “reconstrução histórica” encontra no rastro digital um aliado indispensável; para o trabalhador informal de Manaus, um “print” de conversa pode valer mais do que múltiplas testemunhas hesitantes.

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, em julgados recentes, tem reconhecido o vínculo de motoboys e atendentes de comércio baseando-se exclusivamente em históricos

de conversas que comprovam a frequência (não eventualidade) e o controle de horários (subordinação).

E-mails corporativos ou mesmo comunicações em redes sociais privadas servem para delimitar os termos pactuados verbalmente. Martins (2023) afirma que a prova é uma reconstituição dos fatos perante o juiz, que é seu destinatário final. A materialidade digital oferece uma segurança que a memória humana muitas vezes não consegue manter com precisão. Calvo (2020) exemplifica que decisões de tribunais regionais têm obrigado o cumprimento de reembolsos e verbas baseadas apenas em acordos verbais. O desafio permanece na capacidade de organizar essas provas de forma lógica e convincente no processo.

Os registros de ponto alternativos e sistemas de geolocalização também auxiliam na caracterização da jornada e do vínculo. Delgado (2019) reforça que o magistrado deve se ater à realidade fática para identificar os elementos do vínculo empregatício. A tecnologia, quando bem utilizada, atua como um antídoto contra a invisibilidade causada pela informalidade contratual.

4.1 A Eficácia Probatória das Mensagens Eletrônicas

Conforme aponta a Advocacia Trabalhista (2025), o contrato verbal detém plena validade jurídica, embora sua eficácia dependa da existência de um lastro probatório mínimo que ratifique o ajuste. Diante da crescente digitalização das relações laborais, novos mecanismos de prova surgiram para suprir a carência do instrumento escrito. Atualmente, registros de áudio e mensagens instantâneas são admitidos como evidências robustas da manifestação de vontade e das condições pactuadas.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem conferido especial relevo aos elementos indiciários que atestam a continuidade e a natureza da prestação de serviços informais. Nesse cenário, Delgado (2020) observa que a jurisprudência consolidou o entendimento de que evidências

indiretas são aptas a caracterizar o vínculo empregatício. Tais registros digitais produzem uma trilha fática dotada de precisão cronológica que, muitas vezes, supera o alcance da prova testemunhal.

Para Martins (2023), a prova atua como uma reconstrução retrospectiva dos fatos para o magistrado, seu destinatário precípuo. E-mails corporativos e comunicações em redes sociais privadas funcionam como delimitadores dos termos estabelecidos verbalmente, oferecendo uma "materialidade digital" que confere segurança jurídica superior à fragilidade da memória humana.

A jurisprudência contemporânea reafirma que promessas orais convertem-se em obrigações jurídicas passíveis de execução. Historicamente, conforme relatado pelas Notícias Jurídicas (2009), empregadores já eram condenados ao pagamento de verbas e reembolsos com base estritamente em ajustes verbais. O desafio atual reside, portanto, na sistematização lógica dessas provas digitais dentro do arcabouço processual.

Sob a ótica de Delgado (2019), o magistrado deve privilegiar o princípio da primazia da realidade para identificar os requisitos do vínculo de emprego. Ferramentas como sistemas de geolocalização e registros de ponto alternativos tornaram-se antídotos eficazes contra a invisibilidade da informalidade, permitindo a aferição precisa da jornada e da subordinação.

Jurisprudência Correlata:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. PROVA. MENSAGENS DE WHATSAPP. O Tribunal Regional, soberano na análise de fatos e provas, manteve o reconhecimento do vínculo empregatício pautando-se em conversas mantidas por aplicativo de mensagens (WhatsApp), que evidenciaram a presença da subordinação jurídica, onerosidade e não eventualidade. A tecnologia, neste contexto, serve como meio de prova legítimo para revelar a realidade da prestação laboral oculta sob a informalidade." (TST – AIRR: 1001435-18.2016.5.02.0002, Relator: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma).

As redes sociais também se consolidaram como repositórios estratégicos de provas sobre a integração do trabalhador na dinâmica empresarial. Calvo (2020) destaca que a doutrina moderna foca na vulnerabilidade do empregado, legitimando novos meios probatórios. Postagens e registros fotográficos em eventos corporativos, por exemplo, tornam-se evidências cruciais da pessoalidade e da não eventualidade.

Como leciona Leite (2023), o contrato de trabalho define-se pela prestação de serviço subordinada e dirigida pelo tomador. Na era da economia digital, o uso de aplicativos para a distribuição de ordens constitui prova cabal da subordinação jurídica moderna. Nos contratos verbais, o comando digital substitui a instrução oral direta, deixando um rastro indelével da direção patronal sobre a atividade do trabalhador.

4.2 Provas Documentais Atípicas e Indícios de Vínculo

Conforme sustenta Delgado (2020), o conceito de documento deve ser ampliado para incluir registros que revelem a inserção do trabalhador. A prova documental no contrato verbal não se resume a recibos formais, mas abrange qualquer rastro produtivo. Uniformes, crachás e comunicações internas são exemplos de documentos fundamentais.

Extratos bancários que demonstram depósitos regulares de valores fixos são indícios fortíssimos de onerosidade e continuidade. A prova documental indireta supre com eficácia a falta do recibo oficial de pagamento de salários, assevera Leite (2023). A regularidade financeira desmente a tese de prestação de serviços eventuais ou autônomos.

De acordo com Romar (2024), a integração do obreiro na estrutura produtiva do empregador é um sinal inequívoco de subordinação. A inserção do nome do trabalhador em escalas de serviço ou listas de ramais confirma a organização. Mesmo sem contrato escrito, a presença em registros internos cria uma presunção.

Certificados de treinamentos realizados pela empresa em nome do prestador também

servem como prova da pessoalidade requerida. A instrução processual deve valorizar cada fragmento de evidência que ligue as partes envolvidas, destaca Martins (2023). O investimento do tomador na qualificação indica uma relação de médio prazo.

Segundo aponta Cavalcante (2019), a reunião de vários indícios pequenos forma um conjunto probatório robusto e bastante convincente. Fotos no local de trabalho ou registros de entrada em portarias ajudam a materializar a rotina de serviços. O magistrado analisa a harmonia entre esses documentos para declarar o vínculo.

Para Orlando Gomes (2021), o direito busca a verdade por todos os meios lícitos e moralmente legítimos que estão disponíveis. Testemunhos colhidos em outros processos contra a mesma empresa podem servir como prova emprestada sobre o modo de operação. A prova documental atípica preenche o vazio da CTPS.

Conforme reforça Calvo (2020), a vulnerabilidade probatória do empregado deve ser mitigada pela admissão ampla de evidências secundárias. O sucesso da demanda trabalhista depende da criatividade na coleta de rastros do cotidiano laboral vivido. No contrato verbal, o documento é o rastro que a vida deixou na estrutura.

5 ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS E CRITÉRIOS HERMENÊUTICOS

Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) têm pacificado o entendimento de que a informalidade não retira a proteção legal do trabalhador. Conforme decisões recentes do TRT-18, o reconhecimento de vínculos empregatícios derivados de ajustes meramente verbais é plenamente possível, priorizando-se a realidade em detrimento da forma.

Jurisprudência Direta (TRT-18): “VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONTRATO VERBAL. POSSIBILIDADE. No Direito do Trabalho vigora o princípio da primazia da realidade, segundo o qual o que importa é o que ocorre de fato na execução do contrato, independentemente da forma adotada pelas partes. Restando comprovados os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, o

reconhecimento do vínculo é medida que se impõe, ainda que o ajuste tenha sido meramente verbal." (TRT-18 – ROT: 0010154-15.2023.5.18.0003, Relator: Elvecio Moura dos Santos, 3ª Turma, 2023).

Ao analisar a proteção do vulnerável, Leite (2023) afirma que o magistrado deve ser um garantidor ativo de direitos. No Amazonas, onde as distâncias geográficas e a economia local favorecem pactos verbais, a aplicação do princípio "in dubio pro operario" é a ferramenta que impede que a informalidade se converta em exploração sem limites.

A análise jurisprudencial revela que a boa-fé objetiva deve nortear a interpretação dos contratos laborais orais. Romar (2018) defende que a prevalência da verdade real é uma exigência ética. Em caso de dúvida, a interpretação deve favorecer a existência do vínculo, pautando-se na proteção ao hipossuficiente.

Jurisprudência Direta (Princípio da Primazia): "RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. PRIMAZIA DA REALIDADE. No Direito do Trabalho, a existência da relação de emprego independe da vontade formal das partes ou da rotulação dada ao contrato, mas sim da configuração real dos elementos da subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade." (TST – RR: 1000645-53.2020.5.02.0007, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, 3ª Turma, 2024).

O TST mantém uma postura rigorosa quanto à necessidade de prova robusta quando o vínculo é negado veementemente. Como pondera Cavalcante (2019), a liberdade de formas não dispensa o autor de apresentar um lastro probatório mínimo. A jurisprudência atua como um filtro necessário para a segurança jurídica.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONTRATO VERBAL. ÔNUS DA PROVA. Admitida a prestação de serviços, mas negada a natureza empregatícia, incumbe à reclamada o ônus de provar o fato impeditivo (trabalho autônomo). Não logrando êxito, e demonstrados por testemunhas e mensagens de áudio os requisitos da pessoalidade e subordinação, impõe-se o

reconhecimento do vínculo.” (TRT-11 – ROT: 0000845-62.2023.5.11.0001, Relatora: Orminda da Silva Mourão, 2024).

A valoração das provas indiretas pelo juiz é um exercício de livre convencimento motivado diante da informalidade. Martins (2023) destaca que a finalidade da prova é a convicção do magistrado. Assim, registros digitais e depoimentos harmônicos criam o parâmetro de “suficiência”.

Jurisprudência Direta (Livre Convencimento): “VALORAÇÃO DA PROVA. PRINCÍPIO DO LIVRE CONVENCIMENTO MOTIVADO. O magistrado tem ampla liberdade na direção do processo e na valoração das provas produzidas, desde que fundamente sua decisão. Elementos indiciários e provas digitais (WhatsApp e e-mails) são meios hábeis para formar o convencimento acerca da subordinação jurídica.” (TST – AIRR: 1000923-44.2021.5.02.0012, Relator: Breno Medeiros, 5ª Turma, 2024).

A evolução dos critérios hermenêuticos permite que o Direito do Trabalho se adapte às novas realidades de emprego informal. Delgado (2019) ressalta a complexidade do tema na CLT. O papel dos tribunais é traduzir essa complexidade em decisões que garantam justiça social e equilíbrio econômico, protegendo o trabalhador contra a precarização digital ou informal.Jurisprudência Direta (Função Social e Justiça):

“RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. JUSTIÇA SOCIAL. O Direito do Trabalho deve evoluir para alcançar as novas formas de prestação de serviços, garantindo que o valor social do trabalho (art. 1º, IV, da CF/88) prevaleça sobre tentativas de fraude à legislação trabalhista mediante a manutenção da informalidade ilícita.” (TRT-3 – ROT: 0010892-41.2023.5.03.0138, Relator: Emerson José Alves Lage, 1ª Turma, 2024.

Diferente de outras regiões, o TRT-11 enfrenta o desafio logístico de Manaus e do interior do estado. A jurisprudência local tem sido rigorosa ao punir a “pejotização” em contratos verbais no Distrito Industrial, aplicando o princípio da primazia da realidade para converter

contratos de prestação de serviços em vínculos celetistas quando a subordinação é evidenciada por e-mails corporativos.

5.1 A Jurisprudência do TST e a Estabilidade das Decisões

Conforme assentado em julgado do TRT-18 (2023), a ausência de formalização escrita não obsta o reconhecimento do vínculo empregatício, inclusive em contratos por prazo determinado celebrados verbalmente.

A jurisprudência dos tribunais regionais consolidou o entendimento de que a informalidade não retira a proteção legal, utilizando critérios hermenêuticos voltados à proteção da dignidade do trabalhador e à ética nas relações contratuais. Ementa Relacionada:

“VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO VERBAL. VALIDADE. No Direito do Trabalho, a forma escrita é prescindível para a validade do contrato de trabalho, vigendo o princípio da liberdade de forma (art. 442 e 443 da CLT). Provada a prestação de serviços com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, impõe-se o reconhecimento do liame empregatício.” (TRT-18, ROT – 0010452-32.2022.5.18.0011, Relator: Eugenio Jose Cesario Rosa, 1ª Turma, 2023).

A análise jurisprudencial revela que a boa-fé objetiva deve nortear a interpretação dos contratos laborais orais. O princípio da primazia da realidade decorre da exigência de ética e da prevalência da verdade material sobre a forma, conforme defende Romar (2018). Em cenários de dúvida probatória, a interpretação judicial deve favorecer a existência do vínculo, protegendo a parte hipossuficiente da relação.

De acordo com Cavalcante (2019), o levantamento de material publicado e a análise de precedentes fornecem os conceitos fundamentais para o deslinde judicial. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) mantém uma postura rigorosa quanto à necessidade de prova robusta quando a existência do vínculo é negada pela parte reclamada. Assim, a

jurisprudência atua como um filtro necessário para evitar aventuras processuais desprovidas de indícios mínimos de materialidade.

A valoração das provas indiretas pelo magistrado é um exercício do livre convencimento motivado diante da informalidade contratual. A finalidade da prova, como destaca Martins (2023), é a formação da convicção do juiz sobre os fatos da causa. Nesse contexto, a sistematização dos julgados auxilia na criação de parâmetros de suficiência probatória, permitindo que indícios convergentes supram a ausência do documento escrito.

Precedente de Corte Superior: "RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. UNICIDADE CONTRATUAL. PRIMAZIA DA REALIDADE. O contrato de trabalho é um contrato-realidade, o que significa que sua existência é determinada pela forma como o trabalho é efetivamente prestado, e não pelo nome que as partes atribuem à relação ou pela existência de documento escrito." (TST – RR: 1152003720095030011, Relator: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma).

Segundo ressalta Delgado (2019), o texto celetista reflete uma concisão teórica que exige evolução constante dos critérios hermenêuticos para que o Direito do Trabalho se adapte às novas realidades de emprego. O papel dos tribunais, portanto, é traduzir essa complexidade em decisões que cumpram a função social do processo e garantam a proteção contra a precarização.

A interpretação teleológica das normas trabalhistas busca garantir a eficácia dos direitos sociais mesmo em contratos sem forma solene. A combinação dos artigos da CLT estabelece o rigor para a caracterização do contrato individual, conforme ensina Leite (2023). Os tribunais utilizam essa lógica para punir a fraude que tenta simular autonomia onde, na realidade, impera a subordinação jurídica, utilizando a tecnologia e os registros digitais como ferramentas de prova da verdade fática.

5.2 A Proteção do Vulnerável na Interpretação Judicial

Conforme sustenta Delgado (2020), a disparidade econômica inerente à relação de emprego exige que o Direito do Trabalho atue como um fator de equilíbrio real. O princípio protetor é o alicerce que sustenta a interpretação das normas em favor do trabalhador informal, sob a égide do in dubio pro operario. Em casos de dúvida probatória, a proteção social deve prevalecer no julgamento, garantindo que a hipossuficiência técnica não se converta em desamparo jurídico.

A vulnerabilidade do trabalhador informal é reconhecida como um fato social que demanda uma hermenêutica diferenciada. O magistrado não deve se posicionar como um espectador neutro, mas como um garantidor ativo dos direitos fundamentais, conforme assevera Leite (2023). Nesse sentido, a facilitação da produção probatória para o hipossuficiente é um reflexo direto do dever de proteção estatal, assegurando que a realidade fática se sobreponha a formalismos impeditivos.

De acordo com Romar (2024), o estrito cumprimento das obrigações sociais é condição sine qua non para a realização da função social da empresa privada. O reconhecimento do vínculo em contratos verbais é uma medida imperativa para impedir a precarização das relações laborais e coibir a concorrência desleal. Assim, os tribunais têm punido a manutenção da informalidade, compreendendo-a como uma forma de desoneração ilícita de custos operacionais em detrimento do sistema de seguridade social.

A dignidade da pessoa humana é o valor supremo que orienta o magistrado na análise da prova testemunhal e digital. A técnica processual deve servir à realização da justiça e não ser um fim em si mesma, como destaca Martins (2023). O contrato verbal, uma vez provado, deve gerar efeitos jurídicos e previdenciários integrais, fundamentando-se diretamente no texto constitucional no art.1° da CF/88:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como

fundamentos: (...) III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa."

Conforme aponta Cavalcante (2019), a subordinação algorítmica representa uma nova face do contrato verbal que exige atenção redobrada dos tribunais. A jurisprudência tem evoluído para proteger os novos formatos de trabalho por plataformas, onde o comando digital substitui a ordem física. A interpretação extensiva das normas trabalhistas permite que a rede de proteção alcance aqueles que laboram sem o amparo do documento escrito, mas sob o jugo do controle tecnológico.

Para Orlando Gomes (2021), o ordenamento jurídico veda o locupletamento com o trabalho alheio sem a devida contraprestação legal. A proibição do enriquecimento sem causa por parte do empregador é um argumento central nas decisões que reconhecem o vínculo informal. O contrato verbal não exime o tomador do serviço do pagamento de verbas irrenunciáveis, como férias, décimo terceiro salário e os depósitos do FGTS, sob pena de violação da ética contratual.

Segundo reforça Calvo (2020), o sistema jurídico deve desencorajar práticas que coloquem o trabalhador em risco social permanente. A estabilidade das decisões judiciais sobre o tema confere previsibilidade e desestimula a manutenção da informalidade como estratégia de negócio.

A maior da hermenêutica trabalhista. Essa proteção decorre da interpretação sistemática do espírito da Constituição de 1988, que, ao elevar o trabalho a direito social fundamental (Art. 6º), estabelece que o valor social do trabalho é um dos pilares da própria existência da República. Assim, o reconhecimento da informalidade não é apenas uma aplicação de lei, mas uma defesa da estrutura democrática que veda o retrocesso social e exige a dignidade em todas as formas de prestação laboral.

5.3 Estudo de Caso: A Prática do TRT-11 no Reconhecimento do Vínculo em Ajustes

Verbais

Para compreender a aplicação dos conceitos doutrinários na realidade laboral do Amazonas, analisa-se a atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT-11) em dois cenários distintos: o trabalho em plataformas digitais e a informalidade no setor de serviços de Manaus.

A. **Subordinação Jurídica e Plataformas Digitais**

Em sede de Recurso Ordinário, o TRT-11 reafirmou a competência da Justiça do Trabalho para julgar pedidos de vínculo empregatício oriundos de plataformas digitais, com fulcro no art. 114, I, da CF/88.

Caso 1 (Motoboy Entregador): Na análise de recursos envolvendo entregadores, o tribunal tem reformado sentenças para reconhecer o vínculo de emprego quando provada a subordinação jurídica, afastando a tese de "prestação de serviço autônoma".

Adicional de Periculosidade: Além do vínculo, o tribunal aplica a Lei nº 12.997/2014, garantindo o adicional de periculosidade aos motociclistas como norma autoaplicável, independentemente da inexistência de contrato escrito inicial.

CASO 2 (Reconhecimento de vínculo): Este caso narrado, foi julgado recentemente em março de 2026 no Tribunal Regional do Amazonas (TRT11), que exemplifica perfeitamente o conflito entre o ajuste verbal e a tentativa de formalização extemporânea.

O Conflito Fático: A trabalhadora foi contratada verbalmente como recepcionista, sem registro em CTPS. Após 68 dias de labor, a empresa tentou forçar a assinatura de um contrato de experiência retroativo no momento da dispensa, alegando que o ajuste verbal inicial teria essa natureza.

Fundamentação Jurídica e Prova Testemunhal:

Aplicação Doutrinária: A magistrada utilizou nesse caso a Teoria dos Fins do Empreendimento, de Maurício Godinho Delgado, para identificar que a tarefa da reclamante era essencial à dinâmica da empresa.

Invalidade do Contrato de Experiência Verbal: A sentença destacou que o contrato de experiência, por ser uma exceção à regra do prazo indeterminado, exige formalização prévia e escrita.

Primazia da Realidade: A prova testemunhal confirmou que a formalização estava apenas "em andamento" e que o documento foi apresentado apenas na rescisão. Isso configurou uma tentativa de regularização fraudulenta.

"A formalização do contrato de experiência após o início da prestação de serviços não convalida a modalidade contratual, devendo ser reconhecido o vínculo por prazo indeterminado."

3. Desfecho do Caso:

O juízo reconheceu o vínculo por prazo indeterminado, condenando a reclamada ao pagamento de:

Aviso prévio indenizado, 13º proporcional, férias + 1/3 e FGTS com multa de 40%, além da Multa do Art. 477, § 8º da CLT: Aplicada conforme a Súmula 462 do TST, uma vez que o reconhecimento do vínculo em juízo não afasta a penalidade pelo atraso nas verbas rescisórias.

5.4. Análise Crítica do Estudo de Caso

Os casos analisados no TRT-11 demonstram que a Justiça do Trabalho amazonense atua como um filtro rigoroso contra a precarização. Nos casos exemplificados, percebe-se que a tentativa do empregador de utilizar o "contrato verbal" para mascarar uma modalidade de

experiência (prazo determinado) foi frustrada pela aplicação técnica do Princípio da Primazia da Realidade.

Conforme ensina Delgado (2018), a subordinação pode ser estrutural, e a sentença proferida em Manaus ratifica que o trabalhador inserido na dinâmica da empresa não pode ser prejudicado pela omissão documental do empregador. A decisão reforça que, na ausência de registro imediato, a presunção jurídica milita em favor do contrato por prazo indeterminado, protegendo a estabilidade econômica do hipossuficiente.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo evidenciou que o contrato de trabalho verbal, embora amparado juridicamente, coloca o empregado em uma posição de extrema fragilidade processual. A ausência de documentos formais transfere para o trabalhador um ônus probatório complexo, que muitas vezes impede o acesso pleno aos direitos garantidos pela CLT. A informalidade, portanto, funciona como uma barreira que desafia a eficácia do sistema protetivo.

Verificou-se que o princípio da primazia da realidade é o principal instrumento de resistência contra a precariedade dessas relações. Através dele, a verdade dos fatos vividos no cotidiano laboral sobrepõe-se à falta de formalismo, permitindo que a justiça alcance situações de total invisibilidade documental. A doutrina clássica e contemporânea converge para a necessidade de manter este princípio como norte interpretativo.

A pesquisa confirmou a hipótese de que as provas digitais estão revolucionando a forma como o vínculo empregatício é comprovado. Mensagens, registros eletrônicos e outras trilhas digitais oferecem um grau de materialidade que a prova testemunhal isolada dificilmente alcança. Essa modernização dos meios de prova é essencial para adaptar o Direito do Trabalho às novas dinâmicas sociais.

Os tribunais brasileiros têm demonstrado sensibilidade ao reconhecer obrigações derivadas

de acordos puramente orais, desde que haja um conjunto indiciário harmônico. A jurisprudência atua na correção de injustiças, punindo a recusa de empregadores em honrar a palavra dada em negociações informais. Tal postura contribui para a redução da insegurança jurídica em um mercado de trabalho ainda muito informal.

A Sistematização dos meios de prova indiretos é o caminho para mitigar a vulnerabilidade do trabalhador. É imperativo que operadores do direito e acadêmicos continuem explorando as possibilidades tecnológicas para garantir que o contrato verbal não seja sinônimo de ausência de direitos. A justiça do trabalho deve permanecer vigilante para que a realidade dos fatos sempre encontre respaldo na proteção legal.

REFERÊNCIAS

AMAZONAS. **Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região**. Jurisprudência consolidada sobre vínculo empregatício. Disponível em: https://www.trt11.jus.br.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CASTRO SIQUEIRA, M. **Princípio da Primazia da Realidade.** Artigo publicado em 2020.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTR, 2020.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**: Indicadores de Informalidade no Amazonas. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho.** São Paulo: SaraivaJur, 2023.

RAISSA, Tamires. **Princípio da Primazia da Realidade.** Artigo publicado em 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Empregador é condenado a cumprir promessa verbal.** Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2009-201/. Acesso em: 6 out. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO. **Turma mantém reconhecimento de contrato de trabalho por prazo determinado feito verbalmente.** Disponível em: https://www.trt18.jus.br/portal/turma-mantem-reconhecimento-de-contrato-de-trabalho-por-prazo-determinado-feito-verbalmente/. Acesso em: 6 out. 2025.

---

[1] Acadêmico(a) do Curso de Direito da Faculdade Boas Novas – FBN, e-

mail:manuela.20220131@aluno.fbnovas.edu.br

[2] Orientador(a) do trabalho. Mestre/Doutor/Especialista em Direito. Professor do Curso de Direito E-mail: karon.ribeiro@fbnovas.edu.br