



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

26 de março de
2026

Ano 07 / Nº 631

Informe Estratégico – Representação comercial autônoma – Cuidados contratuais e segurança jurídica

Resumo

O Tribunal Superior do Trabalho reafirmou que a contratação de representante comercial autônomo, quando formalizada de forma adequada e coerente com a prática, não gera vínculo de emprego. A decisão destacou a relevância da ausência de subordinação jurídica, da autonomia na execução das atividades, da remuneração por comissões, da assunção dos riscos do negócio pelo representante e da intenção clara das partes em estabelecer relação de natureza civil, nos termos da Lei nº 4.886/1965.

O TST também reforçou que irregularidades formais, como a ausência de registro no CORE, não caracterizam automaticamente vínculo empregatício. O precedente fortalece a segurança jurídica das empresas, desde que adotem contratos bem estruturados, práticas coerentes e documentação consistente, evitando elementos típicos da relação de emprego.

1 – É comum que surjam **dúvidas** na **contratação de representantes comerciais autônomos**, especialmente quanto aos limites necessários para que a relação não venha a ser judicialmente reconhecida como vínculo de emprego regido pela CLT.

Diante desse cenário, toma-se como **referência de boa prática** o entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no julgamento do [AIRR - 0000579-11.2022.5.09.0095](#), cujo [acórdão](#) foi publicado em 23/03/2026, por constituir precedente relevante na delimitação dos **critérios jurídicos** aplicáveis à contratação de representantes comerciais autônomos.

2 – No caso, a recente decisão da Sexta Turma do TST consolidou entendimento relevante ao reafirmar que a contratação de representante comercial autônomo, quando devidamente estruturada e confirmada pela realidade fática, não configura vínculo de emprego nos termos dos artigos [2º](#) e [3º](#) da CLT.

No caso analisado, o TST manteve a validade de contrato de representação



comercial e afastou alegações de fraude trabalhista, ressaltando a ausência de subordinação jurídica, a autonomia na execução das atividades, a assunção dos riscos do negócio pelo representante e a intenção inequívoca das partes de estabelecer relação de natureza civil, regida pela [Lei nº 4.886/1965](#).

3 – Os pontos centrais da decisão foram os seguintes:

A decisão destacou que a caracterização da representação comercial exige análise criteriosa do caso concreto, considerando tanto os **aspectos formais** quanto a **realidade da prestação de serviços**.

No julgamento, foram considerados relevantes, entre outros elementos, a existência de **contrato escrito**, devidamente assinado, prevendo expressamente a **atuação autônoma do representante**, bem como a **remuneração** exclusivamente por comissões, vinculada ao **resultado das vendas**, e não ao tempo de trabalho.

Também foi decisiva a constatação de que o representante **assumia os riscos da atividade**, inclusive despesas com veículo, deslocamento e manutenção de estoque, sem qualquer reembolso periódico ou estrutura fornecida pela empresa. O Tribunal ressaltou ainda a **inexistência de controle de jornada**, de **imposição de metas obrigatórias**, de **ordens diretas** quanto à forma de execução do trabalho ou de **aplicação de penalidades disciplinares** típicas da relação de emprego.

Outro ponto importante foi o reconhecimento de que a **liberdade na organização da atividade comercial**, incluindo definição de horários, rotas e estratégias de venda, reforça a **autonomia** do representante.

Ademais, o TST reafirmou que a ausência de registro no Conselho Regional dos Representantes Comerciais (CORE), embora constitua irregularidade administrativa, não é suficiente, por si só, para caracterizar vínculo empregatício.

4 – A decisão reforça a importância de boas práticas que contribuem significativamente para a **segurança jurídica das empresas** que utilizam o modelo de representação comercial.

- **Estruturação contratual adequada.** É fundamental que a contratação seja formalizada por meio de contrato escrito, com referência expressa à [Lei nº 4.886/1965](#), prevendo cláusulas claras sobre a autonomia do representante, remuneração por comissões e inexistência de subordinação jurídica. Devem ser evitadas disposições contratuais que sugiram poder disciplinar, controle de jornada ou ordens diretas sobre a forma de execução do trabalho.

- **Coerência entre contrato e prática.** O contrato deve refletir fielmente a forma como a prestação de serviços ocorre na realidade. A empresa deve evitar práticas que caracterizem subordinação, como imposição de roteiros fixos, cobrança de horários, metas compulsórias ou aplicação de sanções. Reuniões, orientações e



acompanhamentos devem possuir natureza estratégica e comercial, e não diretiva ou disciplinar.


- **Autonomia econômica e organizacional.** A relação deve preservar a autonomia econômica do representante, permitindo que organize sua própria rotina, atenda outros clientes, assuma os custos do negócio e atue com liberdade comercial. Pagamentos devem ocorrer mediante comissões, preferencialmente acompanhadas da emissão de documentos fiscais ou relatórios próprios, reforçando a natureza mercantil da relação.

- **Prova documental e rastreabilidade.** A manutenção adequada de contratos, distratos, comprovantes de pagamento, comunicações e documentos comerciais foi decisiva para o desfecho do caso analisado. A organização e a coerência documental são instrumentos essenciais para a mitigação de riscos trabalhistas.

5 – A decisão do Tribunal Superior do Trabalho reforça a **previsibilidade** e a **segurança jurídica** nas contratações de representantes comerciais autônomos, ao afastar interpretações automáticas ou presunções genéricas de vínculo empregatício. O julgamento valoriza princípios como a **boa-fé objetiva**, a **intencionalidade das partes** e a **análise da realidade fática da prestação dos serviços**, privilegiando o que efetivamente ocorre na prática contratual. Trata-se, assim, de precedente relevante para empresas que adotam estruturas contratuais adequadas e práticas operacionais coerentes, contribuindo para a mitigação de riscos trabalhistas.

Em síntese, o entendimento reafirma que a distinção entre **autonomia** e **subordinação** é elemento central na análise jurídica da relação, e que a atuação empresarial diligente, coerente e bem documentada é determinante para o fortalecimento da segurança jurídica e a redução de passivos trabalhistas.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT