

## **Manifestação De Vontade Como Elemento Relevante Na Qualificação Das Relações De Trabalho: Uma Releitura Dos Arts. 2º E 3º Da CLT À Luz Da Autonomia Privada Constitucional**

### **Resumo**

O presente estudo analisa a relação entre o princípio da primazia da realidade, a caracterização do vínculo empregatício e a relevância jurídica da autonomia privada nas relações de trabalho contemporâneas. Parte-se da constatação de que a interpretação tradicional dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho tem conduzido ao reconhecimento da relação de emprego sempre que presentes os elementos fático-jurídicos da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, ainda que exista manifestação contratual em sentido diverso. O objetivo da pesquisa consiste em examinar se essa orientação permanece compatível com os princípios constitucionais da livre iniciativa, da liberdade econômica e da autodeterminação individual, especialmente após a Constituição Federal de 1988, a Reforma Trabalhista de 2017 e a Lei da Liberdade Econômica. Metodologicamente, adota-se pesquisa bibliográfica, doutrinária e jurisprudencial, de natureza qualitativa e abordagem crítico-dogmática. Os resultados indicam que a primazia da realidade continua indispensável ao combate de fraudes e à proteção do trabalhador hipossuficiente, mas sua aplicação absoluta pode desconsiderar relações negociais legítimas, sobretudo em contextos de maior capacidade técnica, econômica e decisória dos contratantes. Conclui-se que a qualificação jurídica da relação laboral deve harmonizar proteção social e autonomia privada, rejeitando tanto a precarização fraudulenta quanto a presunção absoluta de emprego fundada exclusivamente nos requisitos do artigo 3º da CLT.

**Palavras-chave:** Primazia da realidade; Vínculo empregatício; Autonomia privada; Liberdade econômica; Direito do Trabalho.

### **1 INTRODUÇÃO**

O Direito do Trabalho brasileiro desenvolveu-se historicamente sob forte influência do princípio protetivo (Delgado, 2024; Cassar, 2024), concebido como instrumento de correção das desigualdades existentes na relação entre capital e trabalho. Nesse contexto, consolidou-se a compreensão de que a realidade dos fatos deve prevalecer sobre as formas jurídicas adotadas pelos contratantes, originando o consagrado princípio da primazia da realidade (Delgado, 2024; Garcia, 2024).

O princípio da primazia da realidade, assim como os demais princípios do Direito do Trabalho, se baseia na hipossuficiência do trabalhador com a finalidade de garantir a esse uma proteção no que concernem as divergências entre a prestação de serviços e o que está documentado, pois no ato da contratação ou no decorrer do contrato de trabalho, pode ocorrer

do empregado assinar diversos documentos formais expressando os valores salariais, funções, jornada de trabalho, entre outros, porém a prática pode ser divergente dos instrumentos assinados e em caso de demanda trabalhista é perceptível em diversas decisões judiciais a utilização deste princípio para assegurar a prevalência dos fatos verídicos, isto é, os que realmente ocorrem na prática em face das formalidades e documentações.

Ou seja, segundo dicção doutrinária e jurisdicional, em detrimento do aludido princípio trabalhista, os fatos contratuais devem prevalecer sobre os documentos emitidos em razão da contratualidade especificamente tomada ante a constatação de divergências entre os cenários apontados, ainda que convalidado por assinatura das partes, agindo, portanto, como meio de tutela nas relações de trabalho (Cassar, 2024), por estabelecer parâmetros de agir entre empregado e empregadores, coibindo a prática de fraudes no contexto das relações de trabalho.

A partir dessa construção dogmática, a identificação dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho passou a ser considerada suficiente para o reconhecimento da relação de emprego, ainda que as partes tenham expressamente manifestado intenção diversa. Em inúmeras decisões judiciais, a existência de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica conduzem automaticamente à incidência do regime celetista, relegando a autonomia da vontade a papel meramente secundário ou até mesmo irrelevante.

Entretanto, a evolução constitucional brasileira, especialmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988, introduziu novos paradigmas interpretativos fundados na livre iniciativa, na liberdade econômica, na valorização da autonomia privada e na proteção da autodeterminação individual. Mais recentemente, a Reforma Trabalhista de 2017 e a Lei da Liberdade Econômica reforçaram a necessidade de reavaliação dos limites da intervenção estatal nas relações privadas.

Diante desse cenário, surge o seguinte problema de pesquisa: a manifestação de vontade das partes continua possuindo relevância jurídica na qualificação das relações de trabalho ou a mera constatação dos elementos previstos no artigo 3º da CLT tornou a autonomia privada juridicamente irrelevante?

A hipótese defendida neste trabalho sustenta que a presunção absoluta de emprego sempre que identificados os elementos do artigo 3º da CLT pode representar restrição excessiva à autonomia privada e à liberdade econômicas constitucionalmente asseguradas. Não se pretende negar a importância dos mecanismos de combate à fraude trabalhista, mas

demonstrar que a vontade validamente manifestada pelos contratantes deve integrar o processo de qualificação jurídica da relação laboral.

O objetivo geral consiste em analisar a compatibilidade entre a interpretação tradicional dos requisitos da relação de emprego e os princípios constitucionais da autonomia privada e da liberdade econômica. Como objetivos específicos, busca-se examinar a natureza contratual da relação de emprego, investigar os fundamentos constitucionais da autonomia privada e avaliar a necessidade de releitura dos critérios clássicos de caracterização do vínculo empregatício.

A pesquisa foi desenvolvida mediante revisão bibliográfica, análise doutrinária contemporânea e exame crítico da evolução jurisprudencial e legislativa relacionada ao tema.

## **2 O CONTRATO DE TRABALHO COMO ESPÉCIE DE NEGÓCIO JURÍDICO**

### **2.1 O contrato de trabalho na teoria geral dos contratos**

A relação de emprego ocupa posição singular no ordenamento jurídico brasileiro. Embora disciplinada por um ramo especializado do Direito, sua origem permanece essencialmente contratual. A própria Consolidação das Leis do Trabalho, ao definir o contrato individual de trabalho como acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego, reconhece sua natureza negocial por lhe erigir à conceituação de contrato, abarcando, portanto, sua regência pelos princípios gerais do contrato estabelecidos no Código Civil (Delgado, 2024), bem como demandando a obediência aos elementos do negócio jurídico, estampados no art. 104 do mesmo Diploma Legal.

Historicamente, a doutrina trabalhista desenvolveu-se enfatizando os aspectos protetivos da relação laboral, em razão da reconhecida desigualdade econômica existente entre empregado e empregador, atrelado à função social do contrato de trabalho, especialmente no tocante ao rompimento histórico do cenário de escravismo, predominante em relevante período da história do Brasil, representando uma rutura com o cenário de coisificação humana, ante os estabelecimentos de direito advindos da exploração da atividade laboral humana.

Essa preocupação, embora legítima e necessária, acabou por deslocar para segundo plano a análise da dimensão contratual do vínculo empregatício promovendo um afastamento da análise conjunta aos preceitos celetistas, os elementos do negócio jurídico e a função social

do contrato. Em muitos casos, a existência dos elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT passou a ser considerada suficiente para a formação do vínculo jurídico empregatício, independentemente da vontade manifestada pelas partes, especialmente no tocante à possibilidade jurídica e constitucional de estabelecimento de outras formas de vínculos que envolvam capital e trabalho, que não estritamente as relações de emprego regidas pela CLT.

Todavia, a natureza contratual do trabalho subordinado não pode ser ignorada. O contrato de trabalho constitui espécie do gênero negócio jurídico, submetendo-se aos pressupostos estruturais que regem todas as relações obrigacionais privadas (Tartuce, 2025; Schreiber, 2024). A manifestação de vontade continua sendo elemento indispensável para a constituição da relação jurídica, ainda que posteriormente seja submetida a limitações decorrentes da função social do contrato e das normas de ordem pública trabalhistas.

Nesse sentido, a teoria geral dos contratos fornece importante contribuição para a compreensão da relação de emprego. A autonomia privada, embora mitigada, não desaparece nas relações laborais (Iantas, 2024; Gomes, 2023). Ao contrário, permanece presente desde a escolha da atividade profissional até a definição das condições negociais permitidas pela legislação, permitindo-se, inclusive a prevalência da vontade das partes quando da cizânia contratual, conforme entendimento recente do c. TST, onde:

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. QUITAÇÃO. ALCANCE. ARTS. 855-B AO 855-E DA CLT. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CARACTERIZADA. 1. Discute-se nos presentes autos a validade e o alcance da quitação estabelecida em acordo extrajudicial, submetido à homologação judicial com fundamento nos artigos 855-B ao 855-E da CLT, incluídos pela Lei 13.0467/2017. O novo procedimento legal revela a intenção do legislador de conferir segurança jurídica aos atos de rescisão de contratos de trabalho, conferindo celeridade ao procedimento (arts. 855-C e 855-D) e evitando dúvidas ulteriores e novos litígios trabalhistas. Com esse propósito, o artigo 855-B, §§ 1º e 2º, da CLT exige a apresentação de petição conjunta, devendo os interessados estar representados por advogados distintos, facultada ao trabalhador a assistência por advogado do sindicato de sua categoria. Evidentemente, podem os interessados transatores ressaltar direitos que entendam devam ser excluídos da transação, entre os quais, por exemplo, eventuais efeitos patrimoniais decorrentes de moléstia profissional identificada posteriormente e que guarde relação causal com o trabalho exercido (Súmula 378, II, do TST). 2. **Inexistindo qualquer ressalva, observados os requisitos legais (CC, art. 104) e não havendo vício capaz de anular o negócio jurídico (CC, arts. 138 a 166), segundo a análise judicial que se pode processar inclusive com a designação de audiência específica (CLT, art. 855-D), a transação há de ser homologada nos exatos termos em que celebrada, não competindo à Justiça do Trabalho inserir, de ofício, condição não desejada pelos próprios interessados e que se situa no âmbito exclusivo da autonomia da**

**vontade - expressão do valor dignidade humana no campo da teoria geral dos contratos (CF, art. 1º, III c/c os arts. 840 a 850 do CC).** 3. No caso presente, os interessados, na vigência da relação de emprego, firmaram acordo extrajudicial, cabendo à empregadora pagar ao empregado a importância de R\$ 2.875,00, referente a verbas trabalhistas específicas (diferenças de intervalo para refeição, de horas extras e de folgas trabalhadas) e devidas por período laboral discriminado na petição de acordo (15/02/2022 a 01/02/2024). Nesse cenário, estando presentes os requisitos de validade do acordo extrajudicial firmado, mostra-se inviável ao Tribunal Regional a oposição de ressalvas ou condições que não foram estabelecidas pelos interessados, cabendo-lhe, tão somente, decidir pela homologação ou não do termo de transação, mediante decisão fundamentada (CF, art. 93, IX). 5. Divisada transcendência política e caracterizada ofensa ao artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, o recurso de revista merece ser conhecido e provido para, reconhecendo-se a validade do acordo extrajudicial firmado, declará-lo homologado sem ressalvas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 10001749220245020511, Relator.: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 27/08/2025, 5ª Turma, Data de Publicação: 02/09/2025) (destacamos)

A moderna doutrina civil-constitucional tem destacado que a autonomia privada não se resume à liberdade de contratar, mas compreende igualmente a liberdade de não contratar e a liberdade de definir a estrutura jurídica mais adequada à realização dos interesses legítimos das partes. Essa compreensão assume especial relevância diante das novas formas de organização do trabalho surgidas nas últimas décadas (Tepedino, 2023; Nunes, 2023).

Nos termos do caput do artigo 3º da CLT, *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*. Da leitura do referido dispositivo legal, podemos observar que, embora não prevista da forma textual, a autonomia da vontade da parte em se ver envolta em um contrato de emprego demanda a exteriorização de vontade, dentro de sua capacidade de autodeterminação ou liberalidade de estar ou não em uma relação de emprego regida pela CLT acerca da contratação de sua força de trabalho, Aliás, sobre a liberdade para contratação e forma de gerir os negócios, o ministro Alexandre de Moraes, sustenta que:

Vou, porém, mais além ao afirmar que a Constituição Federal tampouco impõe qual ou quais as formas de organização empresarial devam ou possam ser adotadas, pois assegurou a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. No sistema de produção capitalista, consagrado constitucionalmente, a escolha do modelo organizacional das empresas compete ao empreendedor, não podendo ser imposta pelo Estado. O texto constitucional não permite, ao poder estatal – executivo, legislativo ou judiciário – impor um único e taxativo modelo organizacional para as empresas, sob pena de ferimento aos princípios constitucionais da livre iniciativa e livre concorrência” e, ainda, faz referência na decisão monocrática no julgamento da Rcl 56.285/SP (j. 06/12/2022) ao ministro Alexandre de Moraes ao ministro Roberto Barroso, e este afirma que: “12. Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns

profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.

## 2.2 A incidência subsidiária do Direito Civil às relações trabalhistas

Dito isto, insta mencionar ainda que o reconhecimento da natureza contratual da relação de emprego encontra respaldo no próprio sistema normativo brasileiro. O artigo 8º, §1º, da CLT admite expressamente a utilização subsidiária do Direito Comum sempre que houver compatibilidade com os princípios do Direito do Trabalho (Delgado, 2024; Garcia, 2024).

Sob a premissa histórica, merece destaque o fato de que seguindo o paradigma obrigacional vigente à época, as relações *juslaborais* na França passam a ser regidas pelo Código de Napoleão<sup>12</sup> (1804), adotando-se o contrato de arrendamento de obra e de indústria e a liberdade para estipular acordos de vontade válidos como contratos, baseados nos seguintes requisitos: (a) consentimento; (b) capacidade; (c) objeto e causa lícita (Nascimento, 2003).

Tal disposição demonstra que o Direito do Trabalho não constitui sistema hermeticamente fechado. Ao contrário, integra o ordenamento jurídico nacional e deve dialogar com os princípios estruturantes do Direito Privado contemporâneo, pena de se alijar o dinamismo social e a constante evolução das interrelações pessoais.

A incidência subsidiária da teoria geral dos negócios jurídicos revela-se particularmente importante na análise dos pressupostos de existência e validade das relações contratuais. Os requisitos estabelecidos pelo artigo 104 do Código Civil aplicam-se igualmente aos contratos de trabalho, exigindo agente capaz, objeto lícito e forma admitida em lei (FARIAS; Rosenvald, 2024; Tartuce, 2025).

Ainda mais quando analisamos a (re)construção, se enfrentarmos o direito do trabalho como um ramo da ciência jurídica cuja função social reside na consecução da justiça social objetivo estatal de natureza constitucional, atrelada à dignidade da pessoa humana. Vocaciona-se, neste sentido, a uma consagração do homem além de objeto valorável, de mercadoria, de coisa, erigindo-o à condição de pessoa, de cidadão, de titular de direitos,

demandando a necessidade de “integração pragmática” dos direitos fundamentais regulamentados em nossos diversos textos legais.

Ocorre, então, uma orientação normativa de base antropológica que busca conferir unidade axiológica e coesão a uma tutela jurídica pulverizada em microssistemas normativos: códigos, tratados internacionais, legislações esparsas, contratos coletivos, dentre outras emanações normativas muitas vezes conflitantes.

Ou seja, tratando-se de contrato bilateral com a exposição da vontade livre de ambas as partes, sem vícios capazes de fulminar sua validade e legalidade, devem prevalecer os princípios da autonomia da vontade e da força obrigatória dos contratos, pois sendo este acordo de vontades, deve ser conceituado como negócio jurídico decorrente da consensualidade entre as partes que, ao criá-lo, admite a produção de seus efeitos legais e jurídicos, caracterizando, assim, o princípio contratual da autonomia da vontade prevelecente sobre as formalidades de lei.

A força obrigatória dos contratos impõe que as partes, na formação, no cumprimento e na extinção do contrato, estejam vinculadas aos ditames legais, como também às cláusulas livremente pactuadas que, ao serem aceitas no momento da celebração repise-se, sem que haja demonstração de vício ou macula, devem ser interpretadas levando-se em consideração os princípios da boa-fé objetiva e da função social do contrato (Martins-Costa, 2023; Schreiber, 2024). Assim, considerando a capacidade civil das partes e a ausência de vícios, e o estabelecimento de objeto lícito, possível e determinado (trabalho) e, ainda, sem ofensa à lei, é medida imperativa a intervenção estatal sobre o pactuado e a prevalência pelo cumprimento do que ficou pactuado.

A manifestação de vontade, embora não estabelecida textualmente na CLT como requisito ensejador ao reconhecimento das relações de emprego, constitui pressuposto lógico de qualquer negócio jurídico. Basta dizermos, então, que sem vontade não existe contrato válido. Consequentemente, não parece juridicamente adequado reconhecer a existência de vínculo contratual sem considerar a intenção manifestada pelos sujeitos envolvidos no momento de sua contratação.

O fato de a legislação trabalhista estabelecer requisitos específicos para a caracterização da relação de emprego não implica exclusão dos pressupostos gerais dos negócios jurídicos. Os elementos previstos no artigo 3º da CLT complementam, mas não substituem, os fundamentos estruturais da teoria contratual. Essa constatação ganha relevância diante do crescimento de formas alternativas de contratação profissional, especialmente em

setores caracterizados por elevado grau de especialização técnica, autonomia econômica e capacidade negocial equivalente entre as partes.

### **2.3 A manifestação de vontade como pressuposta de existência dos negócios jurídicos**

A vontade ocupa posição central na construção dogmática dos negócios jurídicos. Desde as formulações clássicas do Direito Privado até as modernas teorias civil-constitucionais, a autonomia decisória dos indivíduos permanece elemento indispensável para a constituição válida das relações jurídicas (Farias; Rosenvald, 2024; Tartuce, 2025).

Embora a evolução do Estado Social tenha imposto limites à liberdade contratual absoluta característica do liberalismo clássico, não houve supressão da autonomia privada. O que ocorreu foi sua reconfiguração à luz de valores constitucionais como dignidade da pessoa humana, solidariedade social e justiça contratual (Tepedino, 2023; Barroso, 2023).

No âmbito das relações de trabalho, entretanto, observa-se tendência de redução da relevância jurídica da vontade individual. Frequentemente, a análise judicial concentra-se exclusivamente na verificação dos elementos objetivos da prestação laboral, relegando a manifestação de vontade a posição secundária.

Tal orientação merece reflexão crítica. A presunção de vulnerabilidade absoluta do trabalhador nem sempre corresponde à realidade contemporânea. Profissionais altamente qualificados, consultores independentes, especialistas em tecnologia, médicos, advogados e diversos outros trabalhadores exercem atividades econômicas em condições significativamente distintas daquelas que inspiraram a construção clássica do Direito do Trabalho (Aguiar; Tibaldi, 2023).

Nessas hipóteses, a completa desconsideração da vontade contratual pode representar intervenção excessiva na esfera de autodeterminação dos indivíduos, comprometendo valores constitucionais igualmente protegidos pelo ordenamento jurídico.

## **3 A AUTONOMIA PRIVADA COMO GARANTIA CONSTITUCIONAL**

### **3.1 A evolução do conceito de autonomia privada**

A autonomia privada constitui um dos pilares fundamentais do Direito Privado contemporâneo. Tradicionalmente associada à liberdade contratual, sua concepção evoluiu

significativamente ao longo dos séculos, acompanhando as transformações econômicas, sociais e constitucionais experimentadas pelo Estado moderno (Tepedino, 2023; Schreiber, 2024).

No paradigma liberal clássico, a autonomia privada era compreendida como expressão quase absoluta da liberdade individual. Cabia aos particulares definir livremente seus interesses e estabelecer as relações jurídicas que considerassem mais adequadas à consecução de seus objetivos.

O advento do Estado Social promoveu importante revisão dessa concepção. A constatação das desigualdades econômicas existentes nas relações privadas justificou maior intervenção estatal na proteção de sujeitos vulneráveis. Contudo, essa evolução não eliminou a autonomia privada do sistema jurídico, apenas lhe atribuiu nova conformação.

Na perspectiva contemporânea, a autonomia privada deve ser compreendida como instrumento de realização da dignidade humana e da autodeterminação individual. Trata-se de prerrogativa constitucional que permite aos indivíduos organizar legitimamente suas relações existenciais e patrimoniais dentro dos limites impostos pelo ordenamento jurídico (Nunes, 2023; Barroso, 2023).

Essa compreensão possui especial relevância para a análise das relações de trabalho, nas quais frequentemente coexistem interesses de proteção social e liberdade individual.

### **3.2 Livre iniciativa e liberdade econômica na Constituição de 1988**

A Constituição Federal de 1988 adotou modelo econômico fundado simultaneamente na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa. Longe de estabelecer antagonismo entre esses valores, o texto constitucional os apresenta como fundamentos complementares da ordem econômica nacional (Silva, 2024; Barroso, 2023).

A livre iniciativa representa muito mais do que simples liberdade empresarial. Constitui princípio estruturante da organização econômica brasileira, assegurando aos indivíduos o direito de desenvolver atividades produtivas e organizar seus interesses econômicos de forma legítima.

A Lei da Liberdade Econômica reforçou essa orientação ao estabelecer presunção de liberdade no exercício das atividades econômicas privadas. Embora não tenha afastado a incidência das normas trabalhistas, o diploma legislativo evidencia a crescente valorização da autonomia decisória dos agentes econômicos (Bagnoli; Furlaneto, 2024).

Nesse contexto, torna-se necessário investigar se a interpretação tradicional dos artigos 2º e 3º da CLT permanece integralmente compatível com o modelo constitucional vigente. A atribuição de eficácia absoluta aos elementos fáticos da relação de emprego pode conduzir à limitação excessiva da liberdade contratual, especialmente quando inexistem indícios concretos de fraude ou exploração abusiva.

### **3.3 A autodeterminação individual como expressão da dignidade da pessoa humana**

A dignidade da pessoa humana ocupa posição central na ordem constitucional brasileira. Tradicionalmente invocada para justificar a proteção do trabalhador, essa garantia fundamental também tutela a capacidade de autodeterminação dos indivíduos (Barroso, 2023).

Especificamente quanto ao cenário de contrato do trabalho, importante menção ao conceito de dignidade da pessoa humana, especialmente aquele concebido por Ingo Wolfgang Sarlet, cuja definição é amplamente acolhida pela doutrina e pela jurisprudência trabalhista brasileira, para quem:

uma qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres Humanos (Sarlet, 2001, p. 32 *Apud* Leite, 2023, p. 167).

O reconhecimento da dignidade pressupõe admitir que pessoas plenamente capazes possuem aptidão para realizar escolhas existenciais e patrimoniais relevantes. Entre essas escolhas encontra-se a definição da forma jurídica mediante a qual desejam exercer suas atividades profissionais (Nunes, 2023; Tepedino, 2023).

A proteção da dignidade não pode ser confundida com paternalismo estatal irrestrito. Embora o Estado possua legítimo interesse na proteção de trabalhadores vulneráveis, tal finalidade não autoriza a substituição automática da vontade individual em todas as hipóteses de contratação (Barroso, 2023).

A moderna realidade econômica caracteriza-se por crescente pluralidade de formas de prestação de serviços. O surgimento de profissionais independentes, trabalhadores de

plataformas digitais, consultores especializados e prestadores de serviços altamente qualificados desafiam categorias jurídicas concebidas para contextos produtivos substancialmente distintos.

Diante desse cenário, a interpretação constitucionalmente adequada exige harmonização entre proteção social e liberdade individual. A manifestação de vontade não deve ser considerada elemento absoluto, mas tampouco pode ser tratada como juridicamente irrelevante. Sua análise deve integrar o processo de qualificação das relações laborais, especialmente quando inexistirem evidências concretas de fraude, coação econômica ou vulnerabilidade estrutural.

A autonomia privada, portanto, não constitui obstáculo à proteção trabalhista. Ao contrário, representa valor constitucional que deve coexistir harmonicamente com os princípios protetivos, permitindo soluções jurídicas mais compatíveis com a complexidade das relações de trabalho contemporâneas.

#### **4 CONCLUSÃO**

O presente estudo partiu da constatação de que a interpretação tradicional dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho tem conduzido, em significativa parcela da jurisprudência trabalhista brasileira, ao reconhecimento da relação de emprego mediante a simples verificação dos elementos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício, relegando a manifestação de vontade dos contratantes a papel secundário ou mesmo irrelevante.

A construção histórica dessa orientação encontra justificativa no caráter protetivo do Direito do Trabalho e na necessidade de combate às fraudes destinadas à supressão de direitos sociais. Contudo, verificou-se que a evolução constitucional, legislativa e econômica das últimas décadas exige reflexão crítica acerca da adequação dessa interpretação à realidade contemporânea.

Demonstrou-se que o contrato de trabalho permanece sendo espécie do gênero negócio jurídico razão pela qual não pode ser completamente dissociado dos pressupostos estruturais que regem as relações contratuais em geral. A manifestação de vontade, embora submetida a limitações decorrentes da função social do contrato e da proteção do trabalhador, continua sendo elemento essencial para a formação e compreensão das relações jurídicas privadas.

A análise dos fundamentos constitucionais da autonomia privada revelou que a Constituição Federal de 1988 não se limita à proteção do trabalho humano, consagrando igualmente a livre iniciativa, a liberdade econômica e a autodeterminação individual como valores estruturantes da ordem jurídica nacional. A coexistência desses princípios impõe ao intérprete o dever de buscar soluções que conciliem proteção social e liberdade individual, evitando tanto o abandono do trabalhador quanto a intervenção excessiva do Estado nas escolhas legítimas dos particulares.

Ao longo da pesquisa verificou-se que a aplicação irrestrita do princípio da primazia da realidade pode produzir distorções incompatíveis com a complexidade das relações produtivas contemporâneas. Em determinados contextos, especialmente aqueles envolvendo profissionais altamente qualificados, economicamente independentes e dotados de significativa capacidade negocial, a completa desconsideração da vontade contratual pode resultar em limitação desproporcional da autonomia privada constitucionalmente assegurada.

Não se defende, evidentemente, a supremacia da vontade sobre a realidade nem a possibilidade de afastamento convencional da legislação trabalhista em situações marcadas por fraude, subordinação efetiva ou vulnerabilidade econômica relevante. O combate à precarização das relações de trabalho permanece objetivo legítimo e indispensável do ordenamento jurídico.

A tese sustentada neste trabalho consiste, precisamente, na rejeição da presunção absoluta de emprego decorrente da mera identificação dos elementos previstos no artigo 3º da CLT. A presença desses requisitos deve continuar desempenhando papel central na qualificação jurídica da relação laboral, porém sua análise não pode excluir, de forma apriorística, a consideração da vontade manifestada pelos sujeitos da relação.

A autonomia privada não constitui valor antagônico ao Direito do Trabalho, mas componente igualmente protegido pela Constituição Federal. A adequada interpretação dos artigos 2º e 3º da CLT exige reconhecer que a manifestação de vontade integra o conjunto de elementos juridicamente relevantes para a definição da natureza da relação estabelecida entre as partes.

Conclui-se, portanto, que a ordem constitucional contemporânea reclama uma releitura dos critérios clássicos de caracterização do vínculo empregatício, permitindo a harmonização entre os princípios protetivos trabalhistas e as garantias constitucionais da liberdade econômica, da livre iniciativa e da autodeterminação individual. A preservação desse

equilíbrio representa desafio fundamental para a construção de um Direito do Trabalho compatível com as transformações econômicas e sociais do século XXI.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Wesley Henrique de Mello; TIBALDI, Saul Duarte. **A liberdade nas relações de trabalho contemporâneas: reflexões sobre autonomia privada e intervenção estatal.** Revista Pensamento Jurídico, São Paulo, v. 17, n. 3, 2023.

BAGNOLI, Vicente; FURLANETO, Fernanda. **Liberdade econômica e valorização do trabalho humano na ordem constitucional brasileira.** Revista da Advocacia-Geral da União, Brasília, v. 23, n. 1, 2024.

BARROSO, Luís Roberto. Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 11. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 21. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2024.

CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). acessado em 28/05/2026.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) - acessado em 28/05/2026.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) - acessado em 28/05/2026

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2024.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil: teoria geral e contratos.** 16. ed. Salvador: JusPodivm, 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

GOMES, Gabriella de Araújo. **A autonomia privada do trabalhador hipersuficiente nas relações de trabalho contemporâneas.** Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2023.

IANTAS, Isabel Ceccon. **Autonomia privada coletiva e a reprivatização do Direito do Trabalho**. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2024.

Lei 13.467/2017 – **Reforma trabalhista**. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acessado em 28/05/2026.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no Direito Privado: critérios para sua aplicação**. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Princípios gerais do novo Código Civil e seus impactos no direito do trabalho**. In: Revista do advogado. Seis décadas de CLT e o novo Código Civil, São Paulo, ano XXIII, v. 1, n. 70, p. 7-10, 2003.

NUNES, Raphael Marcelino de Almeida. **Autonomia privada como direito fundamental e seus reflexos nas relações contratuais contemporâneas**. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SCHREIBER, Anderson. **Manual de Direito Civil Contemporâneo**. 8. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 45. ed. São Paulo: Malheiros, 2024.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil: volume único**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025.

TEPEDINO, Gustavo. **Fundamentos do Direito Civil Constitucional**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

[www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acessado em 28/08/2026

[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acessado em 28/05/2026

