



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**PEJOTIZAÇÃO, TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE E O TEMA 1389 DO STF:
UMA ANÁLISE SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL**

ORIENTANDA: ARIELLE VITÓRIA DA SILVA MARIANO
ORIENTADORA: PROFA. DRA. FERNANDA DE PAULA FERREIRA MOI

GOIÂNIA-GO
2026

ARIELLE VITÓRIA DA SILVA MARIANO

**PEJOTIZAÇÃO, TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE E O TEMA 1389 DO STF:
UMA ANÁLISE SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios
e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica
de Goiás (PUCGOIÁS).

Profa. Orientadora: Dra. Fernanda de Paula Ferreira
Moi

GOIÂNIA-GO
2026

ARIELLE VITÓRIA DA SILVA MARIANO

PEJOTIZAÇÃO, TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE E O TEMA 1389 DO STF:
UMA ANÁLISE SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Data da Defesa: 11 de junho de 2026.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa. Dra. Fernanda de Paula Ferreira Moi

Nota

Examinadora Convidada: Profa. Esp. Maria Nívia Taveira Rocha

Nota

Dedico este trabalho aos meus pais, cuja dedicação imensurável, amor incondicional e inúmeros sacrifícios tornaram possível cada passo desta trajetória.

Ao meu irmão, pela presença constante, apoio e cumplicidade.

Este trabalho é reflexo de tudo o que recebi de vocês.

Há caminhos que não se percorrem sozinhos, e esta trajetória é a prova disso.

Primeiramente, agradeço a Deus, por ter sido sustento nos dias difíceis, luz nos momentos de incerteza e força quando o cansaço tentou prevalecer.

Aos meus pais, minha mais profunda gratidão. Obrigada pelo amor que nunca faltou, pelos sonhos que sonharam comigo e por cada renúncia transformada em oportunidade. Em cada página deste trabalho existe um pouco da dedicação, da coragem e do cuidado de vocês. Se hoje chego até aqui, é porque sempre tive onde repousar o coração e encontrar forças para continuar.

Ao meu irmão, pela presença constante, pelo carinho presente nos pequenos gestos e pela leveza compartilhada ao longo da caminhada. Obrigada por ser abrigo nos dias difíceis e alegria nos dias bons.

À minha orientadora, pela paciência, generosidade e pelos ensinamentos que ultrapassaram os limites deste trabalho acadêmico, contribuindo significativamente para minha formação.

Aos professores, amigos e a todos que, de alguma forma, cruzaram meu caminho durante essa jornada, deixo meu sincero agradecimento. Cada palavra de incentivo, cada apoio e cada aprendizado foram essenciais para que este momento se tornasse realidade.

Aos advogados com quem tive a oportunidade de trabalhar, minha sincera gratidão pelos ensinamentos compartilhados diariamente, pela confiança, pela troca constante de experiências e pelo apoio ao longo dessa caminhada. Mais do que contribuírem para meu crescimento profissional, tornaram a jornada mais leve e se transformaram em amizades que levarei comigo com muito carinho.

Por fim, agradeço à vida, pelas transformações, pelos desafios e por me permitir compreender que crescer também é aprender a persistir.

EPÍGRAFE

“A liberdade é sempre a liberdade de quem pensa diferente.” – Rosa Luxemburgo

RESUMO

O presente trabalho analisou a flexibilização das relações de trabalho no Brasil, com enfoque na pejetização, na figura do trabalhador hipersuficiente e no posicionamento do Supremo Tribunal Federal, especialmente no âmbito do Tema 1389. A pesquisa teve como objetivo investigar se a ampliação da autonomia privada nas relações laborais, intensificada pela Reforma Trabalhista de 2017, mostrou-se compatível com os limites constitucionais da proteção ao trabalho e com os fundamentos do Estado Democrático e Social de Direito previstos na Constituição Federal de 1988. Para o desenvolvimento do estudo, utilizou-se o método dedutivo, com abordagem qualitativa, mediante pesquisa bibliográfica e análise documental da legislação, da doutrina trabalhista e constitucional e de entendimentos do Supremo Tribunal Federal. Inicialmente, examinou-se a evolução histórica do Direito do Trabalho e seus fundamentos constitucionais, especialmente a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a ordem econômica fundada na livre iniciativa e na justiça social. Em seguida, analisaram-se a flexibilização das relações laborais, a figura do trabalhador hipersuficiente e o fenômeno da pejetização, evidenciando-se os riscos de precarização decorrentes da ampliação da autonomia contratual. Por fim, investigou-se o Tema 1389 do Supremo Tribunal Federal e seus impactos sobre a competência da Justiça do Trabalho e a efetividade da tutela trabalhista. Concluiu-se que a flexibilização não se mostrou incompatível com a Constituição, desde que respeitados os limites impostos pelos direitos fundamentais sociais e pela proteção da dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: Pejetização; Trabalhador hipersuficiente; Flexibilização trabalhista; Reforma Trabalhista; Tema 1389 do STF.

ABSTRACT

This study analyzed the flexibilization of labor relations in Brazil, focusing on “pejetização”, the figure of the hypersufficient worker, and the position adopted by the Supreme Federal Court, especially within the scope of Theme 1389. The research aimed to investigate whether the expansion of private autonomy in labor relations, intensified by the 2017 Labor Reform, proved compatible with the constitutional limits of labor protection and with the foundations of the Democratic and Social State of Law established by the 1988 Federal Constitution. For the development of the study, the deductive method was adopted, with a qualitative approach, through bibliographic research and documentary analysis of legislation, labor and constitutional doctrine, and decisions of the Supreme Federal Court. Initially, the historical evolution of Labor Law and its constitutional foundations were examined, especially the dignity of the human person, the social value of labor, and the economic order based on free enterprise and social justice. Subsequently, the flexibilization of labor relations, the figure of the hypersufficient worker, and the phenomenon of “pejetização” were analyzed, highlighting the risks of precarization resulting from the expansion of contractual autonomy. Finally, Theme 1389 of the Supreme Federal Court and its impacts on the jurisdiction of the Labor Courts and the effectiveness of labor protection were examined. The study concluded that flexibilization was not incompatible with the Constitution, provided that the limits imposed by fundamental social rights and the protection of workers’ dignity were respected.

Keywords: Pejetização; Hypersufficient worker; Labor flexibilization; Labor Reform; STF Theme 1389.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
1. O DIREITO DO TRABALHO E SUA FUNÇÃO PROTETIVA	3
1.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	3
1.2 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO	5
1.3 A FUNÇÃO SOCIAL DA CLT E O PAPEL DO ESTADO NA TUTELA TRABALHISTA	9
1.4 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E O ENFRAQUECIMENTO DA PROTEÇÃO TRADICIONAL.....	12
2. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A RECONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	17
2.1 A FIGURA DO TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE E A AMPLIAÇÃO DA AUTONOMIA CONTRATUAL INDIVIDUAL	18
2.2 AUTONOMIA PRIVADA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS LIMITES CONSTITUCIONAIS	21
2.3 PEJOTIZAÇÃO: ENTRE A LIBERDADE CONTRATUAL E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	24
3. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O POSICIONAMENTO DO STF: UMA ANÁLISE DO TEMA 1389	27
3.1 A LIBERDADE ECONÔMICA E A AUTONOMIA CONTRATUAL NO MODELO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO	28
3.2 O RECONHECIMENTO DA LICITUDE DE NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO E SEUS LIMITES CONSTITUCIONAIS	29
3.3 O TEMA 1389 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	31
CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS	38

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objeto de estudo a pejetização, a figura do trabalhador hipersuficiente e o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, especialmente a partir do Tema 1389, analisando tais institutos no contexto da flexibilização das relações de trabalho no Brasil. A pesquisa insere-se no campo do Direito do Trabalho contemporâneo, marcado por profundas transformações decorrentes da globalização, da reestruturação produtiva e das mudanças legislativas introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017.

A Lei nº 13.467/2017 promove significativa alteração na Consolidação das Leis do Trabalho, ampliando o espaço da autonomia privada, fortalecendo a negociação individual e coletiva e introduzindo novas formas de contratação. Nesse cenário, destacam-se a figura do trabalhador hipersuficiente e o fenômeno da pejetização, ambos frequentemente justificados sob os fundamentos da livre iniciativa e da autodeterminação contratual. Tais institutos, entretanto, suscitam relevantes questionamentos quanto à compatibilidade com os princípios constitucionais que estruturam o Direito do Trabalho, especialmente a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a justiça social.

Diante desse contexto, o problema de pesquisa que orienta o presente estudo consiste em investigar em que medida a ampliação da autonomia privada, materializada na figura do trabalhador hipersuficiente e na prática da pejetização, bem como o posicionamento do Supremo Tribunal Federal no Tema 1389, se mostram compatíveis com os limites constitucionais da proteção ao trabalho e com o modelo de Estado Democrático e Social de Direito consagrado pela Constituição Federal de 1988. A investigação busca compreender se tais transformações representam uma legítima modernização das relações laborais ou se configuram um processo de enfraquecimento do núcleo protetivo do Direito do Trabalho.

Diante disso, o objetivo geral do trabalho consiste em analisar a flexibilização das relações de trabalho no Brasil, a partir da Reforma Trabalhista de 2017, com enfoque na figura do trabalhador hipersuficiente, no fenômeno da pejetização e no posicionamento do Supremo Tribunal Federal no Tema 1389. Como objetivos específicos, pretende-se: (i) examinar a evolução histórica e os fundamentos constitucionais do Direito do Trabalho; (ii) analisar as transformações introduzidas pela Reforma Trabalhista, especialmente no que se refere à ampliação da autonomia privada; (iii) compreender os limites jurídicos da pejetização e da contratação de trabalhadores hipersuficientes; e (iv) avaliar o impacto do Tema 1389 na competência da Justiça do Trabalho e na efetividade dos direitos trabalhistas.

Para o desenvolvimento da pesquisa, adotam-se como procedimentos metodológicos a pesquisa bibliográfica e a análise documental. A pesquisa bibliográfica fundamenta-se na doutrina especializada

em Direito do Trabalho e Direito Constitucional, com destaque para autores que discutem a flexibilização das relações laborais, a autonomia privada e os limites constitucionais da proteção ao trabalho. A análise documental, por sua vez, envolve o exame da legislação pertinente, especialmente a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a interpretação de entendimentos firmados pelo Supremo Tribunal Federal, com ênfase no Tema 1389. O método de abordagem utilizado é o dedutivo, partindo-se de premissas gerais acerca da ordem constitucional e do sistema protetivo trabalhista para a análise de casos específicos e das transformações contemporâneas.

O presente trabalho está estruturado em três capítulos. No primeiro capítulo, analisa-se a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil, bem como seus fundamentos constitucionais, com ênfase na dignidade da pessoa humana, no valor social do trabalho e na ordem econômica prevista na Constituição de 1988. No segundo capítulo, examina-se o processo de flexibilização das relações de trabalho, com destaque para a Reforma Trabalhista de 2017, a figura do trabalhador hipersuficiente, a ampliação da autonomia privada e o fenômeno da pejotização. Por fim, no terceiro capítulo, analisa-se o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, especialmente no que se refere ao Tema 1389, discutindo-se os limites constitucionais da flexibilização e seus impactos na efetividade dos direitos trabalhistas.

Dessa forma, o trabalho busca contribuir para o debate jurídico contemporâneo, oferecendo uma análise acerca dos limites da flexibilização das relações de trabalho no Brasil, à luz da Constituição Federal e da necessidade de preservação da proteção social do trabalhador.

1. O DIREITO DO TRABALHO E SUA FUNÇÃO PROTETIVA

No âmbito do Direito do Trabalho, a ideia de proteção ao trabalhador constitui o eixo central em torno do qual se estrutura todo o edifício normativo da disciplina. Não se trata apenas de um princípio jurídico, mas de uma verdadeira diretriz fundante, que orienta a interpretação das normas, a formulação de políticas públicas e a atuação institucional do Estado na ordem social. A razão de ser desse princípio repousa no reconhecimento de que a relação de emprego é, por natureza, assimétrica: de um lado, o empregador, detentor do poder econômico e diretivo; de outro, o trabalhador, cuja força laboral se apresenta como seu principal — quando não único — meio de subsistência. Diante dessa desigualdade estrutural, o Direito do Trabalho nasce e se desenvolve como ramo jurídico vocacionado a corrigir desequilíbrios, assegurar condições dignas de trabalho e coibir práticas abusivas que comprometam a integridade física, moral e econômica do empregado.

Assim, o princípio protetivo assume contornos de verdadeiro pilar interpretativo, funcionando como lente privilegiada para a aplicação da legislação trabalhista e justificando institutos como a irrenunciabilidade de direitos, a primazia da realidade sobre a forma e a desconsideração de pactos que importem renúncia ou redução de garantias mínimas. Longe de ser um mero enunciado programático, ele expressa a própria razão histórica e social do Direito do Trabalho, fundamentado na necessidade de contrabalançar a supremacia econômica do empregador e promover a justiça social.

A análise desse princípio, contudo, não se exaure na constatação da desigualdade entre as partes. Com a evolução das relações produtivas, as transformações tecnológicas, a expansão de novas formas de prestação de serviços e a flexibilização contemporânea do mercado de trabalho, emergem tensões e desafios que colocam em discussão os limites e a atualidade desse paradigma protetivo. É nesse cenário que a releitura do princípio — e sua permanente reconstrução hermenêutica — se torna essencial para compreender as dinâmicas atuais do trabalho e os impactos de reformas legislativas que podem tanto fortalecer quanto fragilizar o arcabouço de proteção historicamente construído.

1.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A formação do Direito do Trabalho é resultado de um longo processo histórico marcado por profundas transformações econômicas, sociais e políticas. Suas raízes encontram-se nos impactos da Revolução Industrial, período em que a rápida expansão da produção fabril evidenciou a assimetria entre empregadores e trabalhadores, gerando condições degradantes de prestação de serviços. Como observa Sergio Pinto Martins (2013, p. 80), “os trabalhadores se submeteram a situações degradantes tendo em

vista abusos cometidos por empregadores na Revolução Industrial, com jornadas excessivas, exploração do trabalho de menores, entre outras questões". Tais práticas, segundo o autor, eram normalizadas pelas bases do liberalismo econômico, pautado no *laissez-faire*, pois, na ausência de regulação estatal, a relação entre capital e trabalho se organizava unicamente pela lógica da oferta e da procura.

No plano internacional, o início do século XX foi decisivo para o surgimento de mecanismos normativos destinados a enfrentar os problemas sociais então evidenciados. A ampliação de direitos sociais tornou-se pauta central em diversos ordenamentos jurídicos, impulsionando uma nova concepção de justiça social. Conforme destaca Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 103):

A conjuntura internacional do começo do século XX foi propícia para a regulação das relações laborais, tendo como importantes marcos normativos a Constituição de Weimar na Alemanha e a fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, assim como a Constituição mexicana de 1917.

Esses documentos não apenas reconheceram formalmente direitos trabalhistas, mas também introduziram a noção de que o Estado deveria assumir papel ativo na proteção do trabalhador.

No caso brasileiro, entretanto, o processo de consolidação do Direito do Trabalho apresenta especificidades relevantes. A herança escravocrata retardou a formação de um sistema jurídico laboral, uma vez que a prestação de trabalho livre e remunerado era incompatível com uma sociedade que, por séculos, estruturou-se sobre a exploração compulsória da mão de obra. Nesse sentido, Godinho Delgado (2017, p. 114) esclarece que "apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil". Embora a Lei Áurea não configure uma norma tipicamente trabalhista, o autor enfatiza que sua promulgação representou ruptura fundamental, preparando o terreno para a futura formação de um mercado de trabalho formalmente livre.

Após a abolição, contudo, a regulamentação das relações de trabalho avançou de forma lenta e fragmentada. Foi apenas no início do século XX que surgiram normas dispersas tratando de temas como acidentes de trabalho, jornada e proteção de mulheres e menores. Esse contexto, somado às pressões sociais decorrentes da industrialização incipiente e às influências do movimento trabalhista internacional, demandava que o país desenvolvesse uma legislação mais abrangente.

A inflexão estrutural ocorreu com a Revolução de 1930, marco político que inaugurou um novo modelo de intervenção estatal nas relações sociais e econômicas. Como assinala Godinho Delgado (2017, p. 118):

A partir desse processo o Brasil institucionalizou o Direito do Trabalho, por um lado intensificando um conjunto de ações e de normas para o mundo laboral, e por outro atrelando os grupos organizados de trabalhadores a um modelo corporativo estatal, enfraquecendo e reprimindo movimentos sindicais independentes.

Tal dualidade evidencia que, apesar da significativa ampliação das proteções legais, o Estado varguista também buscou controlar a organização dos trabalhadores, incorporando sindicatos à lógica corporativa oficial.

O governo Vargas, ainda que marcado por traços autoritários, desempenhou papel fundamental na consolidação do arcabouço jurídico trabalhista brasileiro. Nos primeiros anos do regime, diversos direitos foram instituídos, tais como salário mínimo, regulamentação da jornada, descanso semanal remunerado, férias e proteção ao trabalho da mulher e do menor. Delgado (2017, p. 120) recorda que "a característica autocrática do governo Vargas, em que pese tenha sufocado manifestações sociais e políticas, além de atrelar a atividade sindical ao corporativismo, também logo nos seus primeiros anos decretou a criação de vários direitos trabalhistas". Esse conjunto de normas culminou, em 1943, na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), resultado da sistematização de toda a legislação laboral então existente.

A CLT tornou-se o marco mais significativo do Direito do Trabalho no Brasil, estabelecendo parâmetros mínimos para a proteção do trabalhador e institucionalizando mecanismos de fiscalização, solução de conflitos e organização sindical. Ainda que concebida sob forte influência corporativista e autoritária, a consolidação exerceu, ao longo das décadas, papel essencial na promoção da dignidade humana, na limitação do poder econômico e no estabelecimento de um modelo jurídico protecionista alinhado à evolução da ordem social.

Com a Constituição Federal de 1988, o Direito do Trabalho passou a integrar expressamente o rol dos direitos fundamentais, reforçando sua centralidade na ordem jurídica brasileira. A Carta Magna ampliou direitos sociais, fortaleceu a liberdade sindical e adotou princípios como o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, que passaram a orientar toda a legislação infraconstitucional, inclusive a própria CLT.

A evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil, portanto, revela um percurso marcado por tensões, avanços e contradições. De um passado escravocrata a um Estado interventor e, posteriormente, a um regime constitucional democrático, a trajetória demonstra que a proteção trabalhista é construção contínua, influenciada por fatores econômicos, políticos e sociais que moldam o modo como o trabalho é concebido e regulado. A compreensão dessa evolução é fundamental para analisar os desafios contemporâneos, especialmente diante das novas formas de trabalho e das tendências de flexibilização que colocam à prova o modelo protetivo historicamente construído.

1.2 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho, em sua conformação contemporânea, encontra na Constituição Federal de 1988 o seu fundamento normativo mais robusto e abrangente. A Carta de 1988, ao adotar um projeto de Estado Democrático de Direito comprometido com a justiça social, conferiu ao trabalho posição central na ordem jurídica, elevando-o à categoria de valor estruturante da República.

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: (...)IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

A constitucionalização do Direito do Trabalho representa, assim, não apenas uma incorporação formal de normas trabalhistas ao texto constitucional, mas uma redefinição profunda da hermenêutica jurídica e da relação entre empregadores, trabalhadores e Estado. A partir dela, os direitos laborais deixam de ser meras normas infraconstitucionais, subordinadas à lógica contratual privada, e passam a integrar um conjunto de garantias fundamentais voltadas à proteção da pessoa humana em sua dimensão econômica e social.

O ponto de partida para compreender os fundamentos constitucionais do Direito do Trabalho está no artigo 1º da Constituição, que elenca como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Trata-se de um duplo eixo normativo que expressa a base filosófica do sistema: o trabalho é reconhecido como instrumento de realização humana e condição essencial para a cidadania, ao mesmo tempo em que a livre iniciativa é preservada como motor da economia. A Constituição não estabelece primazia absoluta de um sobre o outro, mas exige que a ordem econômica seja orientada pela valorização do trabalho humano e pela dignidade do trabalhador. Esse equilíbrio teleológico está reiterado no artigo 170, que inaugura a ordem econômica com a afirmação do trabalho humano como princípio informador.

A ordem econômica constitucional, prevista no artigo 170 da Constituição Federal de 1988, constitui um dos pilares mais relevantes para a compreensão dos fundamentos do Direito do Trabalho no Brasil. Ao estabelecer que a ordem econômica é fundada “na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa”, o constituinte rompe com a visão puramente liberal de mercado e institui um modelo de economia constitucionalmente orientada por valores sociais. Não se trata, portanto, de simples liberdade econômica irrestrita, mas de um sistema jurídico que impõe limites e finalidades à atuação do capital, subordinando a atividade econômica à promoção da dignidade da pessoa humana e da justiça social. Conforme leciona Eros Grau (2002, p. 66):

O art. 170 da Constituição, cujo enunciado é, inquestionavelmente, normativo, assim deverá ser lido: as relações econômicas — ou a atividade econômica — deverão ser (estar) fundadas na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim (fim delas, relações econômicas ou atividade econômica) assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Eros Grau, em sua obra “A Ordem Econômica na Constituição de 1988”, realiza profunda análise hermenêutica do artigo 170 e de seus incisos, demonstrando que a Constituição brasileira adota um modelo de economia de mercado constitucionalmente regulada. Segundo o autor, a livre iniciativa não possui natureza absoluta, sendo juridicamente condicionada aos princípios da função social da propriedade, da defesa do consumidor, da redução das desigualdades sociais e regionais, da busca do pleno emprego e da valorização do trabalho humano. Para Grau, a ordem econômica constitucional não é neutra, mas instrumento normativo de realização de um projeto de sociedade comprometido com o desenvolvimento econômico aliado à inclusão social, o que reforça o papel estruturante do trabalho no sistema constitucional.

Essa leitura é plenamente compatível com a doutrina de José Afonso da Silva, que, ao analisar o mesmo dispositivo constitucional, reconhece que a Constituição “consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista, pois a iniciativa privada é um princípio básico da ordem capitalista”, mas ressalva, de forma expressa, que “embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado”. José Afonso da Silva acrescenta ainda que (2005, p. 788):

Conquanto se trate de declaração de princípio, essa prioridade tem o sentido de orientar a intervenção do Estado na economia, a fim de fazer valer os valores sociais do trabalho que, ao lado da iniciativa privada, constituem o fundamento não só da ordem econômica, mas da própria República Federativa do Brasil (art. 1º, IV).

A dignidade da pessoa humana, desta forma, constitui o princípio mais elevado da Constituição e o vetor interpretativo de todo o sistema de direitos fundamentais. No âmbito laboral, esse princípio se manifesta na necessidade de proteção contra situações de exploração, precarização e supressão de direitos essenciais. O trabalho não é visto apenas como instrumento de produção, mas como meio de realização pessoal, social e política. Essa concepção influenciou decisivamente a ampliação dos direitos trabalhistas previstos no artigo 7º da Constituição, que contém um extenso rol de garantias fundamentais asseguradas aos trabalhadores urbanos e rurais.

Nesse sentido, como ressalta Sergio Pinto Martins (2008, p. 26):

A Constituição estabelece uma série de direitos aos trabalhadores de modo geral, principalmente nos arts. 7º a 11. Mais especificamente no art. 7º, a Lei Maior garante direitos mínimos aos trabalhadores urbanos e rurais, especificando-os em 24 incisos. O empregado doméstico tem alguns direitos reconhecidos no parágrafo único do art. 7º. Mesmo o trabalhador avulso tem assegurado seus direitos no inc. XXXIV do art. 7º da Lei Fundamental, que prevê igualdade com os direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente.

Essa ampliação da proteção constitucional demonstra a intenção do constituinte de promover igualdade material nas relações de trabalho, corrigindo desigualdades estruturais historicamente consolidadas.

Além disso, a Constituição de 1988 inovou ao estender a proteção trabalhista a categorias até então invisíveis ou desprotegidas, como trabalhadores rurais, domésticos e servidores públicos. O princípio da isonomia, inscrito no artigo 5º, impõe o tratamento igualitário entre trabalhadores que se encontram em condições equivalentes, ao mesmo tempo em que legitima medidas diferenciadas quando necessárias para assegurar justiça social e proteção de grupos vulneráveis.

Outro fundamento essencial é o princípio da proteção, considerado pela doutrina a espinha dorsal do Direito do Trabalho. Esse princípio, embora não expresso textualmente na Constituição, ganha força hermenêutica após 1988, pois deriva diretamente dos valores da dignidade humana e da justiça social. Como afirma Maurício Godinho Delgado (2011), “a palavra princípio carrega consigo a força do significado de proposição fundamental. E é nessa acepção que ela foi incorporada [...] inclusive pelo Direito”.

Assim, o princípio da proteção orienta a interpretação das normas trabalhistas em favor do trabalhador, desdobrando-se na norma mais favorável, na condição mais benéfica e no *in dubio pro operario*. Esses subprincípios funcionam como instrumentos de correção da desigualdade estrutural entre empregado e empregador.

Outro princípio de grande relevância é o da irrenunciabilidade de direitos, que decorre da natureza indisponível dos direitos trabalhistas fundamentais. Parte-se da premissa de que, devido à desigualdade de poder econômico e de negociação entre trabalhador e empregador, muitas concessões feitas pelo empregado não são produtos de verdadeira liberdade contratual, mas de necessidade ou coação econômica. Assim, o sistema constitucional limita a autonomia privada nas relações de trabalho, impondo padrões mínimos inderrogáveis que não podem ser afastados por vontade individual. A Reforma Trabalhista de 2017 procurou relativizar essa regra ao introduzir o conceito de trabalhador hipersuficiente, mas ainda assim a jurisprudência e a doutrina permitem apenas a flexibilização de direitos de natureza não essencial.

A Constituição também consagra o princípio da continuidade da relação de emprego, fundado no entendimento de que o vínculo empregatício é elemento central de estabilidade econômica e social do indivíduo. Por isso, a dispensa arbitrária é tratada como fenômeno a ser limitado e compensado, nos termos do artigo 7º, inciso I.

Outro elemento fundamental do direito constitucional laboral é o princípio da primazia da realidade. Ele estabelece que, em caso de divergência entre a forma contratual e a realidade fática, prevalece esta última. Esse princípio é essencial para combater práticas de fraude — como a pejetização ilícita, a contratação simulada como autônomo e o uso indevido de cooperativas — e encontra

fundamento constitucional na necessidade de garantir efetividade aos direitos fundamentais e coibir mecanismos ilícitos de supressão de garantias sociais.

O ordenamento constitucional também reforça os princípios do valor social do trabalho e da função social da empresa, que atuam como contrapontos à liberdade econômica. A empresa, na visão da Constituição de 1988, não é apenas unidade produtiva destinada ao lucro, mas organização com responsabilidade social.

No campo coletivo, a Constituição consagra o direito de greve, a liberdade sindical e a negociação coletiva como instrumentos essenciais para equilibrar a assimetria entre capital e trabalho.

Desse modo, os fundamentos constitucionais do Direito do Trabalho conformam um sistema que combina normas protetivas, valores sociais e princípios interpretativos. Como sintetiza Delgado (2012, p. 7), “direitos fundamentais sejam as prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade”. A Constituição de 1988 estabelece, portanto, um projeto civilizatório que entende o trabalho como eixo de dignidade, liberdade e justiça social.

Assim, os princípios trabalhistas não são meros comandos abstratos, mas diretrizes que orientam a aplicação da CLT e delimitam a autonomia contratual e coletiva, servindo como base teórica para interpretar fenômenos contemporâneos como a pejetização, a flexibilização contratual e a figura do trabalhador hipersuficiente.

1.3 A FUNÇÃO SOCIAL DA CLT E O PAPEL DO ESTADO NA TUTELA TRABALHISTA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, ocupa lugar singular na história jurídica brasileira. Mais que um compêndio normativo, ela se tornou símbolo da institucionalização dos direitos sociais no país e da atuação do Estado como agente regulador das relações de trabalho. Sua função social transcende a mera positivação de regras: a CLT representa um projeto de sociedade que reconhece a centralidade do trabalho na construção da ordem econômica e social, associando a atividade laboral à dignidade humana, à cidadania e à justiça social. Compreender essa função social exige analisar tanto seu conteúdo normativo quanto o papel desempenhado pelo Estado brasileiro ao longo das décadas na proteção do trabalhador.

A CLT nasce em um contexto histórico marcado pela industrialização, pela crescente urbanização e pela necessidade de pacificação das tensões sociais. Durante as primeiras décadas do século XX, o país vivenciou greves operárias, reivindicações por melhores condições de trabalho e pressões internacionais pela adoção de normas sociais mínimas. A promulgação da CLT, nesse ambiente socioeconômico, atende

à necessidade de organizar as relações de trabalho mediante padrões homogêneos e garantir a estabilidade social necessária ao desenvolvimento econômico. Mesmo sob um regime político autoritário, a CLT representou avanço civilizatório ao conferir direitos básicos, limitar abusos patronais e instituir justiça especializada para solucionar conflitos. A partir dela, o Estado assumiu, de forma clara e institucionalizada, a responsabilidade pela tutela do trabalhador.

A função social da CLT está profundamente vinculada à noção de trabalho como valor fundante da República, consagrada posteriormente pela Constituição Federal de 1988. A CLT cumpre papel de concretização normativa dos princípios constitucionais: a valorização do trabalho humano, a dignidade da pessoa humana, a solidariedade social e a justiça distributiva. Ao prever limites de jornada, descanso semanal remunerado, garantias de segurança e higiene, férias, salário mínimo, proteção à maternidade e estabilidade em casos específicos, a CLT transforma conceitos abstratos em direitos efetivos, dando contorno jurídico à proteção social prevista constitucionalmente.

A partir dessa perspectiva, a função social da CLT é dupla. Em primeiro lugar, cumpre função protetiva: busca equilibrar a relação estruturalmente desigual entre empregado e empregador, reconhecendo que a liberdade contratual plena é incompatível com a realidade socioeconômica do trabalhador subordinado. Em segundo lugar, a CLT exerce função ordenadora, ao estabelecer regras uniformes que conferem segurança jurídica, previsibilidade e estabilidade às relações de trabalho. A aplicação sistemática das normas trabalhistas permite que o mercado funcione de modo saudável, evitando práticas predatórias, exploração desmedida e desequilíbrios concorrenciais derivados de supressão de direitos. Nesse sentido, como destaca Nascimento (2009, p. 71):

O debate sobre as funções do direito do trabalho não pode perder de vista as suas origens, nitidamente tutelares dos assalariados, inerentes a sua própria natureza, presentes em nossos dias, ao lado de imperativos de ordem econômica que acentuam sua finalidade coordenadora entre o capital e trabalho.

Essa percepção reforça que o Direito do Trabalho cumpre simultaneamente papel protetivo e papel de coordenação das relações produtivas. O papel do Estado brasileiro na tutela trabalhista é elemento indispensável à realização da função social da CLT. O Estado é chamado não apenas a editar leis, mas também a fiscalizar, mediar conflitos e julgar demandas por meio de instituições especializadas. No Brasil, a atuação estatal se manifesta em três frentes: reguladora, fiscalizatória e jurisdicional. Além disso, conforme ressalta Nascimento, “o Estado é responsável por preservar os direitos trabalhistas, mas há, contudo, necessidade de uma reavaliação de seus limites; sabemos que uma das funções do Direito do Trabalho é a preservação do emprego”. A afirmação revela a necessidade contemporânea de repensar o equilíbrio entre proteção social e dinamismo econômico, sem jamais abandonar o núcleo essencial dos direitos trabalhistas.

Na função reguladora, o Estado define normas mínimas para a contratação laboral, estabelece limitações à autonomia privada e cria mecanismos institucionais de proteção. Esse papel ganhou relevo sobretudo no século XX, quando o Estado passou a intervir intensamente nas relações econômicas em razão da industrialização e das lutas sociais. A CLT simboliza esse período de forte intervenção pública, no qual o legislador buscou assegurar condições de trabalho dignas e garantir a paz social necessária ao desenvolvimento econômico. Mesmo após a Reforma Trabalhista de 2017, que ampliou a autonomia negocial e introduziu novas formas de contratação, o núcleo essencial da proteção trabalhista permanece ancorado na atuação reguladora estatal.

A função fiscalizatória é exercida principalmente pelo Ministério do Trabalho (atualmente Ministério do Trabalho e Emprego) e por suas auditorias, que verificam o cumprimento das normas trabalhistas e aplicam sanções em caso de irregularidades. Esse papel fiscalizatório é essencial para impedir a precarização e assegurar que os direitos previstos na CLT não permaneçam apenas no plano formal. Sem fiscalização ativa e eficiente, a eficácia das normas trabalhistas se reduz significativamente, sobretudo em um país marcado por altas taxas de informalidade e desigualdade social.

A função jurisdicional do Estado, por meio da Justiça do Trabalho, constitui talvez a mais visível forma de tutela estatal. A Justiça do Trabalho, desde sua criação, desempenha papel de vanguarda na aplicação dos princípios protetivos, desenvolvendo jurisprudência que se tornou referência na defesa do trabalhador. O Judiciário trabalhista é responsável por concretizar a função social da CLT ao interpretar suas normas à luz dos princípios constitucionais e ao aplicar o princípio da primazia da realidade, que permite desconsiderar arranjos contratuais fraudulentos e reconhecer o vínculo de emprego sempre que seus elementos fáticos estiverem presentes. A atuação da Justiça do Trabalho, portanto, preserva a essência da proteção laboral diante de práticas contemporâneas de flexibilização e estratégias empresariais de supressão de direitos, como a pejetização ilícita.

A partir da promulgação da Constituição de 1988, o papel do Estado na tutela trabalhista assumiu conotação ainda mais significativa. A Constituição não apenas reafirmou direitos já existentes, como ampliou o rol de garantias e elevou o Direito do Trabalho ao status de direito fundamental. Com isso, a CLT passou a ser interpretada sob enfoque constitucional, o que limita tentativas de reduzir direitos essenciais por via infraconstitucional. O Estado, portanto, passa a ter o dever jurídico de promover políticas públicas que garantam o acesso ao trabalho digno, ao mesmo tempo em que deve assegurar a prevalência dos direitos sociais sobre interesses meramente econômicos.

Contudo, as últimas décadas evidenciam tensões entre a função social da CLT e movimentos de flexibilização do mercado de trabalho. A Reforma Trabalhista de 2017 e decisões recentes do Supremo Tribunal Federal demonstram a busca por um novo equilíbrio entre proteção social e eficiência

econômica. Enquanto setores defendem que a flexibilização seria necessária para aumentar a competitividade, outros alertam que o enfraquecimento da proteção trabalhista pode reforçar desigualdades históricas e ampliar a precarização. Esse debate dialoga diretamente com o papel do Estado: em que medida ele deve intervir para assegurar justiça social sem inibir dinâmicas econômicas legítimas?

Portanto, a função social da CLT permanece extremamente atual. Ela não apenas protege o trabalhador individualmente, mas cumpre importante função de estabilização social, promovendo equidade, reduzindo assimetrias e fortalecendo a cidadania. Seu papel transcende a mera regulação contratual e atinge o cerne da ordem econômica constitucional, que exige valorização do trabalho e desenvolvimento social sustentável. A atuação do Estado, por sua vez, continua indispensável para preservar essa função social, sobretudo diante dos desafios trazidos pela globalização, pela economia de plataformas e pelas novas formas de contratação laboral. Em síntese, a CLT e o Estado, juntos, constituem pilares fundamentais de um projeto de sociedade comprometido com a dignidade humana e com a construção de relações de trabalho mais justas, estáveis e equilibradas.

1.4 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E O ENFRAQUECIMENTO DA PROTEÇÃO TRADICIONAL.

A Reforma Trabalhista de 2017, introduzida pela Lei nº 13.467, representa um marco de profunda transformação no Direito do Trabalho brasileiro. Promulgada sob o discurso de modernização, aumento da competitividade e estímulo à criação de empregos, a reforma alterou mais de uma centena de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reconfigurando pilares normativos que estruturaram, desde 1943, o modelo brasileiro de proteção ao trabalhador. Se, por um lado, o governo e setores empresariais defenderam a reforma como resposta necessária às mudanças globais e à crise econômica, por outro, a maior parte da doutrina trabalhista apontou que a nova legislação promoveu significativo enfraquecimento do regime protetivo tradicional, ao ampliar a flexibilização, reduzir a intervenção estatal e fragilizar a capacidade de resistência dos trabalhadores. Nesse sentido, Martins (2018) afirma que a nova legislação alterou muito mais artigos da CLT em favor do empregador do que do empregado, sendo possível observar, em diversos dispositivos, a diluição do princípio da proteção ao trabalhador em benefício da proteção ao empregador.

Ademais, ao analisar a exposição de motivos dos artigos alterados pela Lei nº 13.467/2017, Martins identifica, segundo Vieira (2019, p. 11), como fundamentos centrais da reforma: a diminuição do ativismo judicial; a redução do número de ações na Justiça do Trabalho; a concepção do empregado

como detentor de direitos e obrigações, não mais visto como hipossuficiente; o prestígio à negociação coletiva com mínima intervenção estatal; o incentivo ao andamento dos processos trabalhistas mediante responsabilização processual; a adoção explícita da flexibilização trabalhista nos moldes europeus, sob o argumento de manutenção dos empregos; a racionalização do procedimento; e a ampliação dos meios alternativos de solução de conflitos, como a arbitragem e a negociação direta para extinção do contrato de trabalho.

O primeiro ponto crítico reside no rompimento com o princípio clássico da proteção, núcleo estruturante do Direito do Trabalho. A Reforma Trabalhista introduziu mecanismos que ampliam a prevalência da autonomia privada, especialmente através do fortalecimento do negociado sobre o legislado, previsto no artigo 611-A da CLT. Ao permitir que acordos e convenções coletivas se sobreponham à lei em uma série de matérias sensíveis — como jornada de trabalho, intervalo intrajornada e banco de horas —, a reforma deslocou o paradigma de hierarquia normativa, conferindo maior peso às negociações coletivas. Em tese, essa mudança prestigia a autonomia sindical; no entanto, na prática, ela ocorre em um contexto de enorme fragilidade das entidades representativas, agravada pela própria reforma, que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. Assim, ao mesmo tempo em que se amplia o espaço da negociação coletiva, enfraquecem-se os sindicatos que deveriam exercer esse papel, gerando desequilíbrio ainda maior entre capital e trabalho.

Outro ponto que revela o enfraquecimento da proteção tradicional é a criação do trabalho intermitente. Embora apresentado como solução para inclusão de trabalhadores no mercado formal, o contrato intermitente rompe com a lógica clássica da continuidade da relação de emprego e com a garantia de remuneração mínima mensal, pilares fundamentais do modelo protetivo. No trabalho intermitente, o empregador convoca o trabalhador apenas quando necessita, remunerando-o exclusivamente pelas horas efetivamente trabalhadas. Isso amplia a imprevisibilidade da renda, fragiliza o planejamento de vida e pode criar situações de subemprego permanente, nas quais o trabalhador permanece formalmente vinculado à empresa, mas sem garantia de subsistência. A doutrina majoritária aponta que esse contrato representa uma flexibilização regressiva do direito laboral, incompatível com a dignidade da pessoa humana e com a função social do trabalho.

A Reforma Trabalhista também alterou de forma profunda o sistema de acesso à Justiça do Trabalho. A introdução de honorários sucumbenciais, custas processuais em caso de ausência injustificada e outras limitações processuais reduziram significativamente a judicialização de conflitos, mas com impacto direto no trabalhador, parte mais vulnerável da relação. A consequência prática foi um efeito inibidor sobre o exercício do direito de ação: muitos trabalhadores, temendo os riscos financeiros, passaram a evitar demandas judiciais, mesmo em situações de violação evidente de direitos. A doutrina

crítica aponta que tais medidas implicam restrição do acesso à justiça, direito fundamental assegurado no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal. Ao dificultar o acionamento da Justiça, a Reforma Trabalhista não apenas altera procedimentos, mas compromete a efetividade material dos direitos trabalhistas.

Outro aspecto relevante introduzido pela reforma foi o reconhecimento do chamado trabalhador hipersuficiente. Ao permitir que empregados com ensino superior e remuneração igual ou superior a duas vezes o teto do INSS negociem diretamente com o empregador, equiparando seu contrato individual à negociação coletiva, a reforma parte da premissa de que tais trabalhadores possuem condições de igualdade na negociação. Entretanto, a doutrina crítica majoritária alerta que a hipossuficiência não se reduz ao nível de instrução ou à remuneração, mas decorre da própria estrutura de subordinação que caracteriza o vínculo empregatício. Desconsiderar essa assimetria intrínseca significa fragilizar a proteção constitucional e possibilitar que contratos individuais resultem na renúncia de direitos assegurados legalmente.

Além disso, a reforma introduziu dispositivos que ampliam permissões para contratação de autônomos, mesmo com exclusividade, e abriu espaço para discussões sobre pejetização lícita. Essas inovações, embora justificadas sob o argumento de modernização das relações de trabalho, aumentam o risco de fraude à legislação trabalhista. Ao permitir que empresas substituam empregados formais por pessoas jurídicas supostamente autônomas, a reforma estimula o esvaziamento do vínculo empregatício e a consequente supressão de direitos como FGTS, férias remuneradas, seguro-desemprego e proteção previdenciária. Nesse ponto, a interpretação da Justiça do Trabalho e a recente atuação do Supremo Tribunal Federal sobre o tema tornam-se centrais para limitar abusos e preservar o núcleo mínimo de proteção, mas tais decisões ainda estão em processo de consolidação, o que gera insegurança jurídica e fragilização da tutela laboral.

Importante mencionar que a Reforma Trabalhista também fragilizou o poder normativo da Justiça do Trabalho, restringindo sua atuação nos dissídios coletivos e limitando sua capacidade de suprir lacunas normativas ou estabelecer condições de trabalho de maneira mais equilibrada. A Justiça do Trabalho desempenhou, durante décadas, papel fundamental na efetivação de direitos e na harmonização das relações coletivas, funcionando como instância mediadora entre capital e trabalho. Ao reduzir sua capacidade decisória, a reforma diminui o espaço institucional de proteção ao trabalhador.

A soma dessas mudanças revela que a Reforma Trabalhista de 2017 operou uma ruptura com a lógica tradicional do Direito do Trabalho brasileiro, deslocando o eixo de proteção para privilegiar a autonomia privada e a dinâmica de mercado. Essa transformação, embora apresentada como modernização, não pode ser compreendida exclusivamente sob a ótica econômica. Ela impacta

dimensões sociais, constitucionais e humanas, ao redefinir o conceito de trabalho digno e o papel do Estado na garantia de direitos fundamentais. A proteção trabalhista, construída historicamente como mecanismo de justiça social, é tensionada por um modelo que aposta na flexibilização como solução para problemas estruturais do mercado de trabalho.

Entretanto, os efeitos da reforma ainda estão em processo de avaliação. Estudos apontam que a geração de empregos não ocorreu com a intensidade prometida, e muitos postos de trabalho surgidos após a reforma são marcados por baixa remuneração e elevada instabilidade. A ampliação da informalidade, especialmente após a crise sanitária da COVID-19, indica que a flexibilização legal não solucionou problemas estruturais de desigualdade, informalidade e baixa proteção social.

Assim, a Reforma Trabalhista de 2017 deve ser analisada sob perspectiva crítica, considerando não apenas seus objetivos declarados, mas principalmente suas consequências concretas. Embora a modernização das relações de trabalho seja necessária, ela não pode significar o abandono da proteção social que fundamenta a ordem constitucional brasileira. A CLT, interpretada à luz da Constituição de 1988, continua sendo instrumento de equilíbrio, dignidade e justiça social. Portanto, qualquer reforma deve respeitar o núcleo essencial dos direitos trabalhistas, a natureza assimétrica da relação de emprego e o compromisso do Estado com a proteção dos trabalhadores.

A análise integrada da evolução histórica do Direito do Trabalho, de seus fundamentos constitucionais, da função social da CLT e das transformações introduzidas pela flexibilização das relações laborais revela um sistema jurídico em constante tensão entre proteção e liberdade contratual. A Constituição de 1988 consagrou um modelo de tutela baseado na dignidade humana, no valor social do trabalho e na justiça social, definindo parâmetros mínimos de proteção e afirmando o papel central do Estado como garantidor dos direitos fundamentais do trabalhador. Contudo, a partir dos anos 1990 e especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, observa-se um deslocamento gradual do eixo protetivo em direção à maior autonomia negocial e à desregulamentação. A flexibilização, apresentada como mecanismo de modernização, passou a permitir formas contratuais mais fluídas, maior prevalência do negociado sobre o legislado e a abertura para modelos como terceirização ampliada, trabalho intermitente e pejetização. Esses fenômenos, embora justificados sob a lógica da competitividade global, transformaram profundamente a estrutura tradicional do Direito do Trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017, como maior marco desse processo, intensificou a ruptura com o paradigma protetivo ao expandir a autonomia individual e coletiva, fragilizar sindicatos, limitar o acesso à Justiça do Trabalho e legitimar novas modalidades contratuais que relativizam princípios históricos, como continuidade, primazia da realidade e indisponibilidade de direitos. A criação da figura do trabalhador hipersuficiente e a abertura para a pejetização lícita evidenciam a tentativa legislativa de

aproximar a relação de emprego da lógica civilista, reduzindo a intervenção estatal e ampliando o espaço da negociação direta. Entretanto, a análise crítica dos efeitos da reforma demonstra que, em muitos casos, a flexibilização operou como vetor de precarização, aumentando a instabilidade, fragmentando a classe trabalhadora e estimulando práticas empresariais de substituição do vínculo empregatício por arranjos formais esvaziados de proteção. Nesse contexto, o capítulo conclui que, embora o Direito do Trabalho deva acompanhar transformações econômicas e tecnológicas, sua evolução não pode ocorrer em detrimento de sua essência constitucional. A modernização só será legítima se compatível com a proteção social, com o combate à precarização e com a preservação do núcleo fundamental de direitos que asseguram ao trabalho sua dignidade.

2. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A RECONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A flexibilização das relações de trabalho constitui, nas últimas décadas, um dos temas centrais do debate jurídico, econômico e sociopolítico. Conforme demonstrado no capítulo anterior, o Direito do Trabalho brasileiro foi historicamente estruturado sobre um paradigma protetivo, orientado pela intervenção estatal e pela busca da igualdade material entre empregado e empregador. Todavia, as transformações econômicas globais, a reestruturação produtiva e o avanço de novas tecnologias passaram a tensionar esse modelo, impulsionando reformas legislativas que ampliaram o espaço da autonomia privada e redefiniram os contornos tradicionais da relação de emprego.

A partir da década de 1990, intensificaram-se, no cenário nacional e internacional, discursos voltados à flexibilização das relações de trabalho, sob o argumento de que a rigidez normativa comprometeria a competitividade empresarial e a geração de empregos. Tal movimento está inserido em um contexto mais amplo de reestruturação produtiva e de consolidação de políticas econômicas de orientação liberal, que passaram a questionar o modelo tradicional de forte intervenção estatal nas relações laborais. Nesse sentido, conforme observa Maurício Godinho Delgado (2017, p. 115), o Direito do Trabalho contemporâneo passa a conviver com “tensões entre a necessidade de proteção social e as pressões econômicas por maior flexibilidade nas relações de trabalho”, evidenciando uma inflexão no paradigma protetivo clássico.

No Brasil, esse movimento alcançou seu ponto culminante com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, que implementou a denominada Reforma Trabalhista. A nova legislação introduziu diversas modalidades contratuais, ampliou a prevalência do negociado sobre o legislado, modificou a dinâmica da negociação coletiva e reforçou o protagonismo da autonomia privada nas relações de trabalho. Sob a justificativa de estimular a geração de empregos e aumentar a competitividade econômica, a reforma promoveu significativa reconfiguração do modelo protetivo tradicional.

Entretanto, a flexibilização não é fenômeno unívoco. Se, por um lado, é apresentada como instrumento de modernização e adaptação às novas realidades produtivas, por outro, suscita questionamentos quanto aos seus impactos sociais. A flexibilização pode representar adequação normativa legítima às transformações econômicas; contudo, quando desacompanhada de salvaguardas eficazes, pode converter-se em mecanismo de precarização, erosão de direitos e enfraquecimento da proteção social.

Essa ambivalência torna-se evidente na expansão de formas contratuais atípicas e na redefinição das fronteiras do vínculo empregatício. A ampliação da terceirização, a legitimação de novas modalidades de contratação, o surgimento do trabalho intermitente e o fortalecimento da autonomia

individual evidenciam um deslocamento do eixo regulatório em direção à liberdade negocial. Ao mesmo tempo, tais mudanças podem fragmentar a classe trabalhadora, reduzir garantias históricas e transferir riscos econômicos ao trabalhador.

Os reflexos desse movimento também se projetam sobre a economia digital. O crescimento de plataformas como Uber e iFood exemplifica a emergência de modelos produtivos que desafiam as categorias jurídicas tradicionais. Sob o argumento da autonomia e da livre iniciativa, essas empresas classificam seus trabalhadores como autônomos, enquanto diversos estudos e decisões judiciais apontam a existência de formas sofisticadas de subordinação, inclusive de natureza algorítmica. Esse fenômeno — frequentemente denominado “uberização” — revela como a flexibilização pode atingir níveis elevados de vulnerabilidade quando não acompanhada de mecanismos adequados de proteção.

Não se ignora, contudo, que a flexibilização ocorre em cenário de pressões econômicas concretas. A globalização impõe padrões de competitividade elevados e exige das empresas capacidade de adaptação a mercados dinâmicos e tecnologicamente avançados. A discussão, portanto, não se reduz a aceitar ou rejeitar a flexibilização, mas a definir seus limites e suas salvaguardas normativas. O desafio consiste em harmonizar eficiência econômica e justiça social, assegurando que a modernização não se converta em supressão de direitos fundamentais.

Nesse contexto, a flexibilização das relações de trabalho deve ser analisada não apenas como técnica legislativa, mas como transformação estrutural do próprio Direito do Trabalho. Trata-se de movimento que desloca o equilíbrio entre proteção e liberdade contratual, exigindo reflexão sobre o papel do Estado, a função da autonomia privada e a preservação do núcleo essencial dos direitos trabalhistas.

É a partir dessa perspectiva que o presente capítulo examinará, em primeiro lugar, a figura do trabalhador hipersuficiente, como expressão da ampliação da autonomia individual; em seguida, os fundamentos e limites constitucionais da autonomia privada nas relações laborais; e, por fim, o fenômeno da pejotização, manifestação concreta das tensões entre modernização e precarização no cenário contemporâneo.

2.1 A FIGURA DO TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE E A AMPLIAÇÃO DA AUTONOMIA CONTRATUAL INDIVIDUAL

A Lei nº 13.467, responsável pela denominada Reforma Trabalhista de 2017, além de promover alterações em diversos institutos normativos, introduziu no ordenamento jurídico brasileiro a figura do trabalhador hipersuficiente, prevista no parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT). Essa inovação normativa representa um marco no tratamento jurídico conferido à negociação individual nas relações contratuais de trabalho, ao reconhecer, em situações específicas, condições para que determinados empregados exerçam maior autonomia negocial.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Nos termos do dispositivo legal, o trabalhador é considerado hipersuficiente quando preenche cumulativamente dois requisitos: (i) possuir diploma de nível superior; e (ii) perceber remuneração mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Atendidas essas condições, o empregado pode negociar diretamente com o empregador, com eficácia jurídica equiparada à prevista no artigo 611-A da CLT, dispensando mediação sindical para pactuar cláusulas relativas às matérias ali elencadas.

O fundamento explícito dessa inovação repousa na premissa de que tais trabalhadores, por detentores de elevado nível de instrução e de remuneração, não estariam, em tese, na posição estrutural de vulnerabilidade própria do empregado hipossuficiente, que justifica a intervenção normativa estatal e a atuação sindical protetiva. Sob essa ótica, a legislação visou conferir maior grau de autonomia àqueles que apresentam suposta paridade de poder negocial com os empregadores, aproximando-os de regras mais similares às do Direito Civil contratual.

Essa construção normativa parte de uma releitura da própria noção de hipossuficiência no Direito do Trabalho. Tradicionalmente, a hipossuficiência não é compreendida apenas sob o prisma econômico, mas também jurídico e estrutural, decorrente da inserção do trabalhador em uma relação de subordinação. No entanto, ao instituir a figura do trabalhador hipersuficiente, o legislador reformista desloca o critério de vulnerabilidade para elementos objetivos — como escolaridade e remuneração —, presumindo que tais fatores seriam suficientes para equilibrar a relação contratual. Em outras palavras, parte-se da ideia de que o trabalhador altamente qualificado e bem remunerado possuiria condições reais de compreender, negociar e influenciar o conteúdo do contrato de trabalho em nível próximo ao do empregador.

Essa presunção, contudo, implica uma aproximação entre o contrato de trabalho e o modelo civilista de contratação, no qual prevalece a autonomia da vontade e a igualdade formal entre as partes. Nesse contexto, ganha relevo a concepção de autonomia privada como poder de autorregulação das relações jurídicas, dentro dos limites legais, permitindo que as partes estipulem livremente as condições contratuais. Ao reconhecer essa autonomia ampliada, o legislador parece adotar uma lógica segundo a qual determinados trabalhadores não necessitariam da mesma intensidade de proteção jurídica conferida aos demais, relativizando, ainda que parcialmente, o princípio da proteção.

Nesse ponto, é pertinente recordar a concepção de justiça contratual apresentada por Haroldo Malheiros Duclerc Verçosa *apud* Mannrich (2020, p. 13), segundo a qual essa justiça caracteriza-se “pela celebração de contratos mediante a livre expressão da vontade, e nos quais as prestações das partes sejam equitativas”. O autor adverte, ainda, que se deve impedir que a lesão e a onerosidade excessivas impliquem “desequilíbrio contratual real e não justificável”. A inserção do trabalhador hipersuficiente no sistema trabalhista parece dialogar com essa lógica de valorização da autonomia privada, mas suscita o questionamento acerca da existência, no plano concreto, dessa efetiva equidade contratual nas relações de emprego.

Todavia, a inserção dessa figura na CLT tem sido objeto de críticas significativas na doutrina e na jurisprudência trabalhista. Parte da doutrina, conforme exposto por Mannrich (2020, p. 14), aponta que a simples posse de diploma de nível superior ou a percepção de elevada remuneração não eliminam a assimetria estrutural que caracteriza a relação de emprego, pois mesmo profissionais com alta qualificação podem permanecer subordinados ao poder diretivo do empregador, pois mesmo profissionais com alta qualificação podem estar subordinados ao poder diretivo do empregador e vulneráveis economicamente em face das condições contratuais. Isso porque a própria lógica do vínculo empregatício pressupõe subordinação jurídica, pessoalidade, onerosidade e habitualidade, elementos que permanecem mesmo diante da figura do hipersuficiente.

Nessa linha crítica, Cavalcante e Jorge Neto *apud* Mannrich (2020, p. 14) sustentam que, ao conferir ao contrato individual de trabalho a mesma força normativa dos instrumentos coletivos, o legislador incorreu em grave distorção do sistema, além de potencial violação à Constituição da República, que exige a participação sindical na negociação coletiva. Para esses autores, a equiparação promovida pelo parágrafo único do art. 444 da CLT fragiliza a lógica estrutural do Direito do Trabalho, fundada na tutela coletiva como instrumento de reequilíbrio das forças contratuais.

Por outro lado, parte da doutrina posiciona-se favoravelmente à reforma do art. 444 da CLT. Ives Gandra da Silva Martins Filho *apud* Mannrich (2020, p. 14)

Após referir-se à indisponibilidade de direitos e à proibição de o empregado dispor de seus direitos por simples manifestação da vontade, lembra que agora o legislador

reformista de 2017 introduziu exceção a essa regra para beneficiar empregados hipersuficientes.

Para essa corrente, a norma não suprime direitos fundamentais, mas apenas amplia a margem de negociação individual em hipóteses específicas e delimitadas.

Nesse contexto, a discussão ultrapassa o plano infraconstitucional e alcança fundamentos estruturantes do sistema jurídico-trabalhista, haja vista que o parágrafo único do artigo 444 da CLT, ao permitir a livre estipulação das condições de trabalho para os hipersuficientes sem a assistência sindical, pode representar uma relativização indevida do princípio da proteção e do princípio da irrenunciabilidade de direitos essenciais. A flexibilização individual, sem contrapeso coletivo ou controle jurisdicional mais rigoroso, pode gerar situações em que o trabalhador, mesmo em posição de maior renda, se submeta a pactos contratuais desfavoráveis ou renuncie a garantias fundamentais, em detrimento de sua proteção social.

Ademais, a instituição do trabalhador hipersuficiente pode tensionar princípios constitucionais como o da igualdade e o da dignidade da pessoa humana, na medida em que cria distinções entre trabalhadores com base em escolaridade e faixa salarial, critérios que não necessariamente refletem maior capacidade negocial real ou independência econômica baseada na compatibilidade da norma com a estrutura constitucional de proteção ao trabalho, especialmente à luz dos arts. 1º, IV, e 7º da Constituição Federal.

Como se vê, a reforma de 2017, nesse particular, reacendeu intenso debate acerca do necessário equilíbrio entre intervencionismo e liberalismo nas relações laborais, especialmente quanto à função do Estado na regulação do trabalho e ao papel da vontade individual no contexto das relações empregatícias. A figura do trabalhador hipersuficiente representa, portanto, não apenas uma inovação normativa relevante, mas um verdadeiro ponto de inflexão teórica no Direito do Trabalho contemporâneo, ao tensionar os limites da autonomia privada diante da tradição protetiva do sistema.

A ampliação da autonomia contratual individual, materializada na figura do trabalhador hipersuficiente, projeta reflexos diretos nos debates contemporâneos acerca da licitude da pejotização, sobretudo quando esta é legitimada sob o argumento da livre iniciativa e da autonomia privada.

2.2 AUTONOMIA PRIVADA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS LIMITES CONSTITUCIONAIS

A análise da autonomia privada nas relações de trabalho exige, inicialmente, sua compreensão à luz da ordem econômica constitucional delineada pela Constituição Federal de 1988. Nesse contexto, destaca-se a contribuição de Eros Roberto Grau, para quem o artigo 170 da Constituição possui caráter

normativo vinculante, estabelecendo que a atividade econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por finalidade assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. Conforme leciona Grau (2002, p. 66):

Relações econômicas — ou a atividade econômica — deverão ser (estar) fundadas na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Tal leitura evidencia que a autonomia privada, embora reconhecida no ordenamento jurídico, não se apresenta como valor absoluto, devendo ser exercida em consonância com os limites constitucionais impostos pela dignidade da pessoa humana e pelos valores sociais do trabalho.

Sob perspectiva teórica, a autonomia privada não se resume à mera liberdade de contratar. Para Luigi Ferri *apud* Wyzykowski (2016, p. 12):

Autonomia privada é o poder de criar, dentro dos limites estabelecidos em lei, normas jurídicas. Para o autor, a autonomia privada não constitui expressão de uma simples licitude ou faculdade, mas manifestação do poder, especificamente, do poder de criar normas jurídicas dentro dos limites estabelecidos em lei.

Essa concepção revela que o contrato não é apenas instrumento de circulação de riquezas, mas fonte de normatividade, apta a gerar direitos e obrigações com eficácia jurídica reconhecida pelo ordenamento.

Entretanto, quando transposta para o campo das relações de trabalho, essa noção encontra limites específicos. O Direito do Trabalho nasce precisamente como técnica de contenção da autonomia privada irrestrita, substituindo a lógica liberal clássica — fundada na igualdade formal — por um modelo de proteção material do trabalhador. A relação de emprego, marcada pela subordinação jurídica, não se estabelece entre partes em posição de simetria econômica ou negocial. Por essa razão, a intervenção estatal sempre se justificou como instrumento de promoção da justiça social e de concretização do valor social do trabalho, fundamento da República (art. 1º, IV, da Constituição Federal).

A doutrina trabalhista tradicional sustenta, assim, que a autonomia da vontade do empregado encontra limites na indisponibilidade de direitos trabalhistas, especialmente aqueles de natureza constitucional ou de ordem pública. Como leciona Maurício Godinho Delgado (2010, p. 201), somente é admissível a flexibilização de direitos de indisponibilidade relativa — isto é, aqueles não assegurados diretamente pela Constituição ou por normas de caráter cogente. Direitos fundamentais trabalhistas previstos no art. 7º da Constituição integram o núcleo essencial de proteção social e não podem ser objeto de renúncia ou negociação individual irrestrita.

A própria ideia de flexibilização, nesse sentido, não implica supressão da tutela estatal, mas readequação normativa dentro de parâmetros mínimos de proteção. Conforme definição de Crepaldi

(2001, p. 23), flexibilizar significa promover transformações nas regras existentes, atenuando a influência do Estado e reduzindo o custo social da mão de obra, desde que preservado um standard minimum indispensável à dignidade humana. A flexibilização, portanto, não é incompatível com o Direito do Trabalho; torna-se problemática quando ultrapassa os limites constitucionais e atinge o núcleo essencial dos direitos sociais.

Esse standard minimum pode ser compreendido como um núcleo mínimo de direitos fundamentais trabalhistas que não pode ser suprimido, mesmo diante de negociações individuais ou coletivas. Trata-se de um patamar civilizatório básico, composto por garantias essenciais à proteção da pessoa do trabalhador, como remuneração digna, limitação da jornada, condições de saúde e segurança no trabalho, descanso e proteção previdenciária. Esse conceito está diretamente vinculado à ideia de mínimo existencial e à eficácia dos direitos fundamentais sociais, funcionando como limite material à autonomia privada e à própria flexibilização normativa.

Assim, a flexibilização não é, em si, incompatível com o Direito do Trabalho, pois pode representar instrumento legítimo de adaptação às transformações econômicas contemporâneas. Contudo, torna-se juridicamente problemática quando ultrapassa esses limites mínimos de proteção e atinge o núcleo essencial dos direitos sociais, comprometendo a dignidade do trabalhador e desvirtuando a função social do Direito do Trabalho. Nesses casos, a flexibilização deixa de ser mecanismo de ajuste e passa a operar como vetor de precarização, esvaziando a proteção jurídica construída historicamente.

A Constituição de 1988 estruturou um modelo de Estado Democrático e Social de Direito no qual a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, devendo assegurar existência digna conforme os ditames da justiça social (art. 170, caput). Nesse sentido, como observa Eros Roberto Grau, o art. 170 deve ser compreendido como norma que impõe que a atividade econômica esteja fundada nesses dois pilares — trabalho humano e livre iniciativa — tendo por finalidade garantir a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social (GRAU, 2002, p. 66). A convivência entre livre iniciativa e proteção ao trabalho demonstra que a autonomia privada não possui caráter absoluto, mas deve ser exercida em conformidade com os princípios da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa e da vedação ao retrocesso social.

Nesse cenário, a ampliação da negociação individual sem a mediação sindical ou sem mecanismos eficazes de controle pode tensionar o equilíbrio constitucional entre liberdade econômica e proteção social. O princípio da proteção — estruturante do Direito do Trabalho — não constitui obstáculo à livre iniciativa, mas instrumento de concretização da igualdade material. A mitigação excessiva dessa diretriz pode deslocar o sistema para uma lógica puramente contratualista, aproximando-o do paradigma liberal clássico que o próprio Direito do Trabalho historicamente buscou superar.

Assim, o debate acerca da autonomia privada nas relações laborais transcende a análise infraconstitucional da Reforma Trabalhista e envolve interpretação sistemática da Constituição de 1988, especialmente quanto ao papel do Estado na regulação do mercado de trabalho. A questão central não reside na existência da autonomia, mas na delimitação de seus contornos e na preservação de seu exercício dentro de parâmetros compatíveis com a proteção social constitucionalmente assegurada.

É nesse contexto que se insere o debate sobre a pejotização, fenômeno que, sob o argumento da liberdade contratual e da livre iniciativa, questiona a própria configuração jurídica da relação de emprego e tensiona os limites da autonomia privada no Direito do Trabalho contemporâneo.

2.3 PEJOTIZAÇÃO: ENTRE A LIBERDADE CONTRATUAL E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A ampliação da autonomia privada nas relações de trabalho, evidenciada na criação da figura do trabalhador hipersuficiente e na valorização da negociação individual, projeta reflexos diretos sobre o fenômeno da pejotização, tema central deste estudo. A pejotização consiste, em termos gerais, na contratação de trabalhadores por meio da constituição de pessoa jurídica, em substituição ao vínculo empregatício tradicional, com a finalidade — declarada ou implícita — de afastar a incidência da legislação trabalhista.

Trata-se de prática pela qual o trabalhador, formalmente enquadrado como prestador de serviços autônomo ou empresário individual, passa a executar atividades de forma pessoal, habitual, onerosa e subordinada, mas sem o reconhecimento do vínculo de emprego previsto nos artigos 2º e 3º da CLT. Em tais hipóteses, a forma contratual empresarial encobre, muitas vezes, uma relação materialmente empregatícia.

É importante distinguir a pejotização da legítima contratação de serviços autônomos ou empresariais. O ordenamento jurídico brasileiro admite a livre iniciativa e a liberdade de organização empresarial, sendo plenamente válida a contratação entre pessoas jurídicas quando presentes autonomia técnica, ausência de subordinação jurídica e efetiva assunção de riscos pelo prestador. O problema jurídico surge quando a constituição da pessoa jurídica é mera exigência do tomador de serviços, funcionando como mecanismo de ocultação da relação de emprego.

Nesse contexto, a pejotização se insere no movimento mais amplo de flexibilização das relações de trabalho, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. A valorização da autonomia privada, a ampliação das possibilidades de contratação de autônomos — inclusive com exclusividade — e o enfraquecimento do paradigma protetivo tradicional contribuíram para ampliar o debate acerca da licitude dessa prática.

Sob o argumento da livre iniciativa e da autodeterminação contratual, sustenta-se que trabalhadores qualificados, dotados de maior capacidade negocial, poderiam optar legitimamente por organizar-se como pessoa jurídica, assumindo maior autonomia econômica e tributária. Essa linha argumentativa aproxima-se da lógica que fundamenta a figura do trabalhador hipersuficiente, na medida em que pressupõe capacidade real de negociação e paridade entre as partes. Todavia, essa compreensão deve ser analisada à luz da ordem econômica constitucional, uma vez que, conforme leciona Eros Roberto Grau (2002, p. 66) “o art. 170 da Constituição estabelece que a atividade econômica deve estar fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.” Nesse contexto, a livre iniciativa, embora constitua princípio estruturante da ordem econômica, não pode ser invocada de forma isolada para legitimar arranjos contratuais que fragilizem a proteção trabalhista ou desconsiderem a assimetria inerente às relações de trabalho.

Entretanto, a simples formalização empresarial não elimina a subordinação jurídica quando esta se verifica na prática. A essência da relação de emprego não reside na forma contratual adotada, mas na realidade fática da prestação de serviços, conforme consagrado pelo princípio da primazia da realidade. Assim, quando presentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício — pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação — a contratação por meio de pessoa jurídica pode configurar fraude à legislação trabalhista.

Além disso, a pejetização produz impactos relevantes sobre a proteção social do trabalhador. A substituição do vínculo empregatício pela prestação de serviços empresariais implica a supressão de direitos como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS, aviso-prévio, proteção contra despedida arbitrária e acesso a benefícios previdenciários estruturados sobre a relação de emprego. A redução de encargos para o empregador corresponde, muitas vezes, à transferência integral dos riscos da atividade econômica ao trabalhador.

A discussão acerca da pejetização, portanto, não se limita à análise da validade formal do contrato celebrado, mas envolve a definição do papel do Direito do Trabalho como instrumento de justiça social. Conforme Luigi Ferri *apud* Wyzykowski (2016, p. 12):

Autonomia privada é o poder de criar, dentro dos limites estabelecidos em lei, normas jurídicas. Para o autor, a autonomia privada não constitui expressão de uma simples licitude ou faculdade, mas manifestação do poder, especificamente, do poder de criar normas jurídicas dentro dos limites estabelecidos em lei.

Assim, se a autonomia privada é compreendida como poder de criar normas jurídicas dentro dos limites da lei, cumpre indagar quais são esses limites quando a liberdade contratual é invocada para afastar a incidência de normas protetivas de ordem pública.

O debate ganha contornos ainda mais complexos diante das recentes decisões do Supremo Tribunal Federal que, em determinadas situações, têm reconhecido a licitude da terceirização ampla e da contratação de pessoas jurídicas, desde que ausentes elementos de fraude ou subordinação típica. Essa orientação tem provocado tensão entre a jurisprudência trabalhista tradicional e a interpretação constitucional da liberdade econômica, intensificando a discussão sobre os contornos da pejetização lícita e ilícita.

Assim, a pejetização revela-se ponto de convergência entre os principais eixos analisados neste capítulo: a ampliação da autonomia privada, o enfraquecimento da tutela coletiva e a redefinição das fronteiras do vínculo de emprego. Mais do que uma técnica contratual, ela representa manifestação concreta do embate contemporâneo entre liberalização econômica e proteção social, exigindo análise à luz dos princípios constitucionais que estruturam a ordem econômica e social brasileira.

A compreensão adequada desse fenômeno demandará, no capítulo seguinte, exame aprofundado dos fundamentos constitucionais do Direito do Trabalho e da compatibilidade da pejetização com os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da vedação ao retrocesso social e da função social da empresa.

3. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O POSICIONAMENTO DO STF: UMA ANÁLISE DO TEMA 1389

As transformações estruturais examinadas no capítulo anterior — notadamente a ampliação da autonomia privada, a introdução da figura do trabalhador hipersuficiente e a expansão de formas atípicas de contratação, como a pejetização — evidenciam que o Direito do Trabalho brasileiro atravessa um processo de profunda reconfiguração. Esse movimento, impulsionado por fatores econômicos, tecnológicos e normativos, revela um deslocamento gradual do modelo tradicional de proteção, historicamente centrado na intervenção estatal, para uma lógica que atribui maior relevo à liberdade contratual e à dinâmica de mercado.

Nesse contexto, a atuação do Supremo Tribunal Federal assume papel decisivo na definição dos contornos jurídicos dessas transformações. Na condição de intérprete máximo da Constituição, cabe à Corte estabelecer os limites entre a livre iniciativa e a proteção ao trabalho, delimitando o alcance da autonomia privada nas relações laborais. Suas decisões, portanto, não apenas solucionam controvérsias concretas, mas também exercem influência direta sobre a conformação do modelo trabalhista brasileiro, especialmente no que se refere à admissibilidade de novas formas de contratação e à redefinição dos critérios de identificação do vínculo de emprego.

A crescente judicialização de conflitos relacionados à pejetização e à licitude de contratos civis ou empresariais evidencia que o debate contemporâneo ultrapassa o plano infraconstitucional, projetando-se no âmbito da interpretação dos princípios estruturantes da ordem jurídica. Nesse cenário, a discussão passa a envolver não apenas a aplicação da legislação trabalhista, mas, sobretudo, a delimitação dos limites constitucionais da flexibilização, à luz de valores como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a justiça social.

É nesse ambiente de tensão entre liberdade econômica e proteção social que se insere o Tema 1389 da repercussão geral, reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal. A controvérsia nele contida não se restringe a uma questão meramente processual, mas envolve a definição da competência da Justiça do Trabalho para julgar demandas em que se discute a existência de fraude em contratos civis ou comerciais utilizados para mascarar relações de emprego. Trata-se, portanto, de matéria com relevantes implicações estruturais, uma vez que impacta diretamente a efetividade dos direitos trabalhistas e a capacidade do ordenamento jurídico de coibir práticas de precarização.

A relevância do Tema 1389 decorre, ainda, do fato de que sua solução influencia não apenas a distribuição de competências entre os ramos do Poder Judiciário, mas também a própria forma de interpretação do Direito do Trabalho. Ao delimitar o espaço de atuação da Justiça do Trabalho, o

Supremo Tribunal Federal interfere na aplicação de princípios fundamentais, como o da primazia da realidade, podendo afetar o reconhecimento de vínculos empregatícios em situações em que a relação jurídica se apresenta formalmente estruturada sob outras modalidades contratuais.

Diante desse panorama, o presente capítulo tem por objetivo analisar o papel do Supremo Tribunal Federal no processo de flexibilização das relações de trabalho, com especial enfoque no Tema 1389. Para tanto, serão examinados, inicialmente, os fundamentos constitucionais da liberdade econômica e da autonomia contratual, bem como seus limites no âmbito das relações laborais. Em seguida, serão abordadas as novas formas de contratação reconhecidas no ordenamento jurídico e suas implicações para a estrutura tradicional do Direito do Trabalho. Na sequência, será analisada a controvérsia específica do Tema 1389, destacando seus impactos sobre a competência da Justiça do Trabalho e sobre o reconhecimento de vínculos empregatícios em contextos de pejetização. Por fim, será desenvolvida uma análise acerca dos limites constitucionais da flexibilização, articulando os conceitos de hipersuficiência, autonomia privada e proteção social.

Desse modo, pretende-se demonstrar que a atuação do Supremo Tribunal Federal, ao enfrentar questões relacionadas à pejetização e à autonomia contratual, desempenha papel determinante na redefinição dos contornos do Direito do Trabalho contemporâneo, exigindo constante reflexão acerca do equilíbrio entre liberdade econômica e tutela dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

3.1 A LIBERDADE ECONÔMICA E A AUTONOMIA CONTRATUAL NO MODELO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO

A Constituição Federal de 1988 estruturou um modelo de Estado Democrático e Social de Direito no qual a ordem econômica se funda simultaneamente na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, devendo assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, nos termos do art. 170, caput. Essa dupla fundamentação revela que o sistema constitucional brasileiro não adota uma lógica puramente liberal, tampouco exclusivamente intervencionista, mas sim um modelo de equilíbrio entre liberdade econômica e proteção social.

Nesse contexto, a autonomia privada assume papel relevante como expressão da liberdade individual no âmbito das relações econômicas. Conforme leciona Luigi Ferri *apud* Wyzykowski (2016, p. 12):

Autonomia privada é o poder de criar, dentro dos limites estabelecidos em lei, normas jurídicas. Para o autor, a autonomia privada não constitui expressão de uma simples licitude ou faculdade, mas manifestação do poder, especificamente, do poder de criar normas jurídicas dentro dos limites estabelecidos em lei.

Tal concepção evidencia que os sujeitos podem estruturar suas relações contratuais conforme seus interesses, desde que respeitados os parâmetros legais e constitucionais.

Entretanto, no campo do Direito do Trabalho, essa autonomia não se apresenta de forma absoluta. A relação de emprego é marcada por uma desigualdade estrutural entre empregado e empregador, o que historicamente justificou a intervenção do Estado e a construção de um sistema jurídico protetivo. A doutrina trabalhista tradicional sustenta, assim, que a autonomia da vontade do empregado encontra limites na indisponibilidade de direitos trabalhistas, especialmente aqueles de natureza constitucional ou de ordem pública.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2010) afirma que somente é admissível a flexibilização de direitos de indisponibilidade relativa, sendo assim considerados aqueles não assegurados diretamente pela Constituição ou por normas de caráter cogente. Isso significa que os direitos fundamentais trabalhistas, especialmente aqueles previstos no art. 7º da Constituição, integram um núcleo essencial de proteção que não pode ser livremente negociado ou renunciado pelo trabalhador.

A interpretação da ordem econômica constitucional reforça essa limitação. Conforme ensina Eros Roberto Grau (2002, p. 66):

O art. 170 da Constituição, cujo enunciado é, inquestionavelmente, normativo, assim deverá ser lido: as relações econômicas — ou a atividade econômica — deverão ser fundadas na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

A livre iniciativa, portanto, não pode ser dissociada de sua finalidade social, devendo ser exercida em consonância com a dignidade da pessoa humana e com os valores do trabalho.

Dessa forma, a autonomia privada, embora reconhecida como elemento essencial da ordem econômica, encontra limites nos princípios constitucionais que estruturam o Direito do Trabalho. A liberdade contratual não autoriza a supressão de direitos fundamentais, nem legitima práticas que esvaziem a proteção social assegurada ao trabalhador. Trata-se, portanto, de uma autonomia juridicamente condicionada, que deve ser exercida em harmonia com a função social do trabalho e com os objetivos de justiça social consagrados pela Constituição.

É justamente a partir desse redimensionamento da autonomia privada, orientado pela valorização da livre iniciativa e pela limitação imposta pelos direitos fundamentais sociais, que emergem, no plano concreto, novas formas de organização das relações de trabalho, as quais serão analisadas no tópico seguinte.

3.2 O RECONHECIMENTO DA LICITUDE DE NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO E SEUS LIMITES CONSTITUCIONAIS

A ampliação da autonomia privada no âmbito das relações econômicas, especialmente a partir das transformações promovidas nas últimas décadas, repercutiu diretamente na forma de organização do trabalho, possibilitando o surgimento e o reconhecimento jurídico de novas modalidades de contratação. Esse movimento está inserido no contexto mais amplo de flexibilização das relações laborais, no qual se busca adaptar o Direito do Trabalho às exigências de um mercado globalizado, dinâmico e tecnologicamente orientado.

Nesse cenário, passam a ganhar relevância formas contratuais que se afastam do modelo clássico da relação de emprego, tais como a contratação de trabalhadores autônomos, a prestação de serviços por meio de pessoas jurídicas e outras modalidades baseadas em maior liberdade negocial. Essas formas são frequentemente justificadas sob o argumento da livre iniciativa e da autodeterminação contratual, sustentando-se que determinados trabalhadores — especialmente aqueles com maior qualificação — possuem condições de negociar em patamar mais equilibrado com os empregadores.

Essa lógica aproxima-se, inclusive, da fundamentação que sustenta a figura do trabalhador hipersuficiente, ao pressupor a existência de capacidade real de negociação e de relativa paridade entre as partes. Sob essa perspectiva, a utilização de modelos contratuais mais flexíveis seria expressão legítima da liberdade econômica, permitindo maior eficiência produtiva e adaptação às novas formas de organização do trabalho.

A própria ordem econômica constitucional oferece suporte parcial a essa interpretação. Como já destacado, Eros Roberto Grau (2002, p. 66) assevera que “a atividade econômica deve estar fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.” Assim, a liberdade de organização empresarial e contratual não é vedada, mas deve ser compatibilizada com a função social do trabalho.

Contudo, o reconhecimento da licitude dessas novas formas de contratação não pode ocorrer de maneira irrestrita, pois a ampliação da autonomia privada, quando dissociada de mecanismos de proteção, pode resultar na precarização das relações de trabalho e na fragilização de direitos historicamente conquistados. Isso porque, mesmo em contextos de maior qualificação profissional, a subordinação jurídica e a dependência econômica continuam sendo elementos relevantes na dinâmica das relações laborais.

Nesse sentido, a própria noção de flexibilização deve ser compreendida dentro de limites. Conforme define Crepaldi (2001, p. 23):

Flexibilizar significa causar transformações nas regras existentes, atenuando a influência do Estado, diminuindo o custo social da mão de obra, mitigando certas regras que não ofendem a dignidade do ser humano, mas velando por standard minimum indispensável, mediante patente desigualdade existente entre empregadores e trabalhadores.

A preservação desse patamar mínimo de proteção constitui condição essencial para a legitimidade das novas formas contratuais.

Assim, a licitude de modalidades alternativas de contratação depende da efetiva observância dos limites constitucionais, especialmente daqueles relacionados à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho e à vedação ao retrocesso social. A liberdade contratual não pode ser utilizada como instrumento para mascarar relações de emprego ou para afastar, de forma indevida, a incidência de direitos trabalhistas fundamentais.

É nesse contexto que se insere o debate acerca da pejotização, fenômeno que representa uma das manifestações mais relevantes — e controvertidas — da flexibilização contemporânea das relações de trabalho. A análise de sua compatibilidade com a Constituição e com os princípios estruturantes do Direito do Trabalho será desenvolvida no tópico seguinte.

3.3 O TEMA 1389 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No âmbito do controle de constitucionalidade e da sistemática da repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal organiza determinadas controvérsias jurídicas em “temas”, os quais correspondem à delimitação objetiva da questão constitucional a ser decidida pela Corte. Cada tema representa, portanto, um recorte específico de discussão jurídica com relevância econômica, política, social ou jurídica, cuja solução possui efeito vinculante para os demais órgãos do Poder Judiciário. Trata-se de mecanismo voltado à uniformização da jurisprudência constitucional e à racionalização do julgamento de demandas repetitivas, conferindo maior segurança jurídica e previsibilidade às decisões judiciais.

A intensificação das formas flexíveis de contratação, especialmente aquelas que se afastam do modelo clássico da relação de emprego, trouxe à tona relevantes controvérsias jurídicas acerca da definição da natureza das relações de trabalho e da competência para sua apreciação. Nesse contexto, destaca-se o reconhecimento da repercussão geral no Tema 1389 pelo Supremo Tribunal Federal, que se debruça sobre questão central para o Direito do Trabalho contemporâneo: a competência da Justiça do Trabalho para julgar demandas que discutem a existência de fraude em contratos civis ou comerciais utilizados para mascarar vínculos empregatícios.

Tema 1389 - Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade.

A controvérsia jurídica subjacente ao Tema 1389 reside na definição de qual ramo do Poder Judiciário é competente para analisar situações em que há contratação formalmente estruturada sob a forma de prestação de serviços — frequentemente por meio de pessoa jurídica —, mas que, na realidade, pode ocultar uma típica relação de emprego. Trata-se, portanto, de delimitar se cabe à Justiça do Trabalho, à luz do art. 114 da Constituição Federal, apreciar tais controvérsias, ou se, em determinadas hipóteses, a competência seria da Justiça Comum, em razão da natureza civil ou empresarial do contrato celebrado entre as partes.

A Constituição de 1988 atribui à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, nos termos do art. 114. A interpretação desse dispositivo sempre foi orientada por uma perspectiva material, privilegiando a realidade dos fatos sobre a forma contratual adotada pelas partes. Essa diretriz encontra fundamento no princípio da primazia da realidade, segundo o qual, no âmbito trabalhista, os fatos efetivamente ocorridos prevalecem sobre os documentos ou rótulos formais atribuídos à relação jurídica.

Entretanto, o avanço de modelos contratuais baseados na autonomia privada, aliado ao fortalecimento do discurso da livre iniciativa, tem tensionado essa interpretação tradicional. Em diversas situações, sustenta-se que a celebração de contratos civis ou empresariais — inclusive com a constituição de pessoa jurídica pelo prestador de serviços — configuraria exercício legítimo da liberdade contratual, afastando, em tese, a incidência das normas trabalhistas e, por consequência, a competência da Justiça do Trabalho.

É nesse cenário que o Tema 1389 adquire especial relevância, ao colocar em debate não apenas uma questão de competência jurisdicional, mas também os próprios limites da autonomia privada e a eficácia dos princípios protetivos do Direito do Trabalho. A eventual restrição da competência da Justiça do Trabalho para analisar essas controvérsias pode implicar significativo impacto na efetividade dos direitos trabalhistas, uma vez que desloca a apreciação da matéria para um ramo do Judiciário que não possui, historicamente, a mesma vocação protetiva.

A problemática ganha contornos ainda mais complexos quando se considera que, em muitos casos, a alegação de fraude — como na pejetização — exige análise aprofundada dos elementos fático-jurídicos da relação, tais como subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. Esses elementos constituem a essência do vínculo empregatício e sua verificação demanda aplicação de princípios e técnicas próprias do Direito do Trabalho, o que reforça a importância da competência especializada.

Sob a perspectiva constitucional, a discussão também se relaciona com os limites da livre iniciativa no âmbito das relações de trabalho. Conforme ensina Eros Roberto Grau (2002, P. 66), “as

relações econômicas [...] deverão ser fundadas na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”. Dessa forma, a liberdade de contratar não pode ser utilizada como instrumento para afastar a incidência de normas protetivas quando presentes, na realidade, os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Ademais, a restrição da competência da Justiça do Trabalho pode suscitar questionamentos à luz do princípio da vedação ao retrocesso social. Como destaca Luís Roberto Barroso (2001, p. 158):

O princípio da proibição do retrocesso decorre justamente do princípio do Estado Democrático e Social de Direito, do princípio da dignidade da pessoa humana, do princípio da máxima eficácia e efetividade das normas definidoras dos direitos fundamentais, do princípio da proteção da confiança e da própria noção do mínimo existencial.

Nesse sentido, a limitação do acesso à Justiça especializada pode comprometer a efetividade dos direitos sociais trabalhistas.

Assim, o Tema 1389 ultrapassa a dimensão meramente processual, assumindo caráter estrutural no debate contemporâneo sobre o Direito do Trabalho. A definição acerca da competência jurisdicional para analisar casos de pejetização e outras formas contratuais atípicas influencia diretamente a capacidade do ordenamento jurídico de coibir fraudes, assegurar direitos fundamentais e preservar o núcleo protetivo das relações de trabalho.

Dessa forma, a controvérsia submetida ao Supremo Tribunal Federal revela-se como ponto de inflexão na interpretação do alcance da Justiça do Trabalho e dos limites da autonomia privada, refletindo as tensões entre liberdade econômica e proteção social que marcam o Direito do Trabalho na contemporaneidade. Seus desdobramentos impactam não apenas a organização do sistema judiciário, mas, sobretudo, a efetividade dos direitos dos trabalhadores em um contexto de crescente flexibilização das relações laborais.

A análise conjunta da pejetização, da figura do trabalhador hipersuficiente e da controvérsia evidenciada no Tema 1389 revela um movimento mais amplo de reconfiguração do Direito do Trabalho brasileiro, marcado pela ampliação da autonomia privada e pela progressiva flexibilização das formas tradicionais de contratação. Esse cenário impõe a necessidade de reflexão crítica acerca dos limites constitucionais desse processo, especialmente diante do risco de esvaziamento do núcleo protetivo que historicamente fundamenta o sistema trabalhista.

A figura do trabalhador hipersuficiente, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, representa um dos principais marcos dessa inflexão normativa. Ao admitir que determinados empregados possam negociar individualmente condições de trabalho com eficácia equivalente à negociação coletiva, o legislador parte da premissa de que haveria, em tais hipóteses, uma mitigação da desigualdade estrutural característica

da relação de emprego. Essa lógica, entretanto, não se limita ao campo da negociação individual, irradiando efeitos sobre a própria compreensão da autonomia contratual no Direito do Trabalho.

Nesse contexto, a pejotização passa a ser frequentemente justificada sob fundamentos semelhantes. Sob o argumento da livre iniciativa e da autodeterminação contratual, sustenta-se que trabalhadores qualificados poderiam optar legitimamente por organizar-se como pessoas jurídicas, assumindo maior autonomia econômica e afastando-se do regime jurídico trabalhista. Tal construção encontra respaldo parcial na ordem econômica constitucional, que reconhece a liberdade de iniciativa como princípio estruturante.

Todavia, conforme ensina Eros Roberto Grau (2002, p. 66), essa liberdade não pode ser interpretada de forma isolada. Para o autor, “as relações econômicas [...] deverão ser fundadas na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”. Assim, a autonomia privada e a liberdade econômica somente se legitimam quando exercidas em conformidade com a dignidade da pessoa humana e com os valores sociais do trabalho, não podendo servir de fundamento para a supressão de direitos fundamentais.

A doutrina trabalhista reforça essa limitação ao afirmar que a autonomia da vontade, no âmbito das relações de trabalho, encontra barreiras na indisponibilidade de direitos essenciais. Como leciona Maurício Godinho Delgado (2010, p. 201), “somente é admissível a flexibilização de direitos de indisponibilidade relativa, isto é, aqueles não assegurados diretamente pela Constituição ou por normas de caráter cogente”. Dessa forma, a ampliação da autonomia contratual não autoriza a renúncia a direitos fundamentais trabalhistas, especialmente aqueles previstos no art. 7º da Constituição.

A pejotização, quando utilizada como mecanismo de reorganização legítima da atividade econômica, pode representar uma forma válida de exercício da liberdade contratual. Contudo, quando empregada para mascarar relações de emprego, com a manutenção de subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, configura evidente fraude à legislação trabalhista. Nesses casos, a forma jurídica adotada não reflete a realidade da relação, devendo prevalecer o princípio da primazia da realidade, como instrumento de preservação da efetividade dos direitos sociais.

É justamente nesse ponto que a discussão travada no Tema 1389 assume papel central. Ao questionar a competência da Justiça do Trabalho para analisar tais situações, abre-se espaço para um possível enfraquecimento dos mecanismos de controle das fraudes trabalhistas. A eventual restrição dessa competência pode dificultar o reconhecimento do vínculo de emprego em contextos de pejotização, comprometendo a efetividade do sistema protetivo.

Sob a ótica constitucional, esse movimento deve ser analisado à luz do princípio da vedação ao retrocesso social. Conforme destaca Luís Roberto Barroso (2001, p. 158):

O princípio da proibição do retrocesso decorre justamente do princípio do Estado Democrático e Social de Direito, do princípio da dignidade da pessoa humana, do princípio da máxima eficácia e efetividade das normas definidoras dos direitos fundamentais.

Assim, medidas que reduzam a proteção efetiva dos direitos trabalhistas ou dificultem seu acesso jurisdicional podem ser consideradas incompatíveis com a ordem constitucional.

Além disso, a ampliação irrestrita da autonomia privada pode gerar distorções no próprio sistema jurídico, ao permitir que relações materialmente idênticas recebam tratamentos jurídicos distintos com base apenas na forma contratual adotada. Tal situação compromete os princípios da isonomia e da segurança jurídica, além de incentivar práticas de precarização das relações de trabalho.

A própria ideia de flexibilização, como já destacado, não se confunde com desregulamentação. Conforme define Crepaldi (2001, p. 23), flexibilizar significa causar transformações nas regras existentes, mas velando por standard minimum indispensável. Esse patamar mínimo de proteção constitui condição essencial para a legitimidade das transformações no Direito do Trabalho, funcionando como limite material à autonomia privada.

Dessa forma, a análise integrada da pejetização, da hipersuficiência e do Tema 1389 evidencia que o Direito do Trabalho brasileiro atravessa um momento de redefinição de seus contornos, no qual se busca conciliar liberdade econômica e proteção social. Contudo, essa conciliação não pode ocorrer à custa da descaracterização da função social do trabalho nem da relativização de direitos fundamentais.

Conclui-se, portanto, que a flexibilização das relações de trabalho, embora necessária em determinados contextos, deve ser interpretada de forma restritiva e compatível com a Constituição Federal. A autonomia privada não pode ser utilizada como instrumento de precarização, devendo ser exercida dentro dos limites impostos pela dignidade da pessoa humana, pelo valor social do trabalho e pela justiça social. A preservação desse equilíbrio é essencial para que o Direito do Trabalho continue a cumprir sua função histórica de promoção da igualdade material e de proteção do trabalhador em um cenário de profundas transformações econômicas e sociais.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a flexibilização das relações de trabalho no Brasil, a partir da Reforma Trabalhista de 2017, com enfoque na figura do trabalhador hipersuficiente, no fenômeno da pejetização e no posicionamento do Supremo Tribunal Federal, especialmente no âmbito do Tema 1389. Partiu-se da premissa de que o Direito do Trabalho contemporâneo encontra-se inserido em um contexto de profundas transformações econômicas e sociais, que tensionam permanentemente os limites entre a autonomia privada e a proteção jurídica do trabalhador.

A investigação permitiu verificar que a evolução histórica do Direito do Trabalho brasileiro revela a construção de um sistema normativo orientado pela correção das desigualdades inerentes à relação capital-trabalho. A Constituição Federal de 1988 consolidou esse modelo ao estabelecer a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos da República, bem como ao estruturar uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com vistas à promoção da justiça social. Nesse sentido, a proteção ao trabalhador não se configura como obstáculo ao desenvolvimento econômico, mas como elemento estruturante de um modelo constitucional comprometido com a redução das desigualdades.

Entretanto, a partir das últimas décadas, observa-se a intensificação de movimentos voltados à flexibilização das relações laborais, impulsionados por fatores como a globalização, a reestruturação produtiva e a crescente competitividade econômica. No Brasil, esse processo alcança expressão normativa mais evidente com a Reforma Trabalhista de 2017, que promove significativa ampliação da autonomia privada, relativiza a intervenção estatal e introduz mecanismos que permitem maior prevalência da negociação sobre a legislação.

Nesse contexto, a figura do trabalhador hipersuficiente representa uma das principais inflexões promovidas pela reforma, ao admitir a negociação individual em patamares mais amplos, sob a premissa de que determinados trabalhadores detêm capacidade suficiente para estabelecer, em igualdade de condições, os termos de sua contratação. Todavia, a análise crítica demonstra que tal presunção não afasta a assimetria estrutural característica da relação de emprego, uma vez que a subordinação jurídica permanece como elemento definidor do vínculo empregatício, independentemente do nível de instrução ou da remuneração do trabalhador.

De igual modo, o fenômeno da pejetização evidencia os limites da ampliação da autonomia contratual no âmbito das relações de trabalho. Embora possa, em determinadas situações, configurar forma legítima de organização da atividade econômica, sua utilização para mascarar relações de emprego revela-se incompatível com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, especialmente com o

princípio da primazia da realidade e com a vedação à fraude. A pejotização, quando desvinculada de uma efetiva autonomia, tende a operar como instrumento de precarização, promovendo a supressão de direitos e a transferência de riscos econômicos ao trabalhador.

A análise do Tema 1389 evidencia que tais questões alcançam o plano constitucional, especialmente no que se refere à definição da competência da Justiça do Trabalho para apreciar demandas que envolvem a possível dissimulação de vínculos empregatícios por meio de contratos civis ou empresariais. A controvérsia revela que a delimitação da competência jurisdicional não constitui mera questão processual, mas elemento decisivo para a efetividade dos direitos trabalhistas, na medida em que condiciona o acesso a uma jurisdição especializada e orientada pelos princípios protetivos.

Nesse cenário, a atuação do Supremo Tribunal Federal assume papel central na definição dos limites da flexibilização. Ao interpretar normas e princípios constitucionais, a Corte influencia diretamente a conformação do Direito do Trabalho contemporâneo, especialmente no que diz respeito ao equilíbrio entre liberdade econômica e proteção social. A análise desenvolvida ao longo deste trabalho permite concluir que a ampliação da autonomia privada, embora possa representar instrumento legítimo de adaptação às novas dinâmicas econômicas, não pode ocorrer de forma irrestrita, sob pena de esvaziamento do núcleo essencial dos direitos fundamentais trabalhistas.

Com efeito, a Constituição de 1988 não autoriza a adoção de um modelo puramente liberal nas relações de trabalho, mas impõe a harmonização entre livre iniciativa e valorização do trabalho humano, orientada pelos ditames da justiça social. Nesse sentido, a flexibilização somente se revela constitucionalmente legítima quando respeita limites materiais, especialmente o standard mínimo de proteção necessário à garantia da dignidade do trabalhador e à preservação da função social do trabalho.

Dessa forma, conclui-se que a pejotização, a hipersuficiência e a interpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1389 devem ser compreendidas à luz de uma leitura sistemática da Constituição, que privilegie a efetividade dos direitos fundamentais e a proteção da parte vulnerável na relação de emprego. A modernização das relações de trabalho, embora necessária, não pode se converter em instrumento de precarização ou de esvaziamento da tutela jurídica do trabalhador.

Por fim, o presente estudo reafirma a centralidade do Direito do Trabalho como instrumento de justiça social, destacando a necessidade de que suas transformações ocorram em consonância com os valores constitucionais que lhe conferem fundamento. O desafio contemporâneo não reside na negação da flexibilização, mas na construção de um modelo equilibrado, capaz de conciliar eficiência econômica e proteção social, assegurando que o trabalho permaneça como meio de realização da dignidade humana em uma sociedade democrática.

REFERÊNCIAS

- ALLAN, Nuredin Ahmad. A arbitragem e a figura do trabalhador hipersuficiente. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, n. 409, p. 133-139, jan. 2018.
- BARROSO, Luís Roberto. O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.
- CREPALDI, Joaquim Donizeti. Flexibilização trabalhista. São Paulo: LTr, 2001.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- GRAU, Eros Roberto. A ordem econômica na Constituição de 1988. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.
- LIMA, Vinicius Pinagé Alves de; ARAÚJO, Jailton Macena de. Reforma trabalhista e desenvolvimento humano: uma análise legislativa à luz do fenômeno da pejotização. *Revista Trabalhista: Direito e Processo*, Brasília, ano 15, n. 57, p. 134-154, jan./jun. 2017.
- MANNRICH, Nelson. Trabalhador hipersuficiente: reflexões acerca do parágrafo único do art. 444 da CLT. *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, ano X, II da 4.ª Série, n. 3, p. 217-237, 2020.
- MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- MOREIRA, Gabriel Carvalho; MACHADO, Rafaela Sousa; BUGALHO, Andreia Chiquini. Trabalhador hipersuficiente: o limite de flexibilização no contrato de trabalho pós-reforma trabalhista. *Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania*, n. 8, p. 1417-1436, out. 2020.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra, 1958.
- RIBEIRO, Patrícia Cristina. Pejotização e a caracterização da fraude no contrato de trabalho. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, Porto Alegre, n. 354, p. 64-68, dez. 2018.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do Direito Individual do Trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 82, n. 4, p. 19-46, out./dez. 2016.

VIEIRA, Yara Maduell. O trabalhador hipersuficiente como técnica de flexibilização de direitos trabalhistas. Revista Fórum Justiça do Trabalho, Belo Horizonte, ano 36, n. 426, p. 9-20, jun. 2019.

VERÇOSA, Haroldo Malheiros Duclerc. Justiça contratual e revisão dos contratos. São Paulo: Quartier Latin, 2007.