



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**Direitos Trabalhistas e Empreendedorismo
No Contexto da Economia Compartilhada:
Flexibilização e Garantias Fundamentais**

ORIENTANDO: GUSTAVO DE OLIVEIRA QUEIRÓS
ORIENTADOR: PROF. DR. GERMANO CAMPOS SILVA

GOIÂNIA - GO
2025

GUSTAVO DE OLIVEIRA QUEIRÓS

**Direitos Trabalhistas e Empreendedorismo
No Contexto da Economia Compartilhada:
Flexibilização e Garantias Fundamentais**

Projeto de Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Curso I, da Escola de Direito, Negócios
e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica
de Goiás (PUC GOIÁS), turma: B01.
Prof. Orientador Dr. Germano Campos Silva.

GUSTAVO DE OLIVEIRA QUEIRÓS

**Direitos Trabalhistas e Empreendedorismo
No Contexto da Economia Compartilhada:
Flexibilização e Garantias Fundamentais**

Data da Defesa: 14 de novembro de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Dr. Germano Campos Silva	Nota
--	------

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a) Dr. Isac Cardos das Neves	Nota
---	------

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ter me abençoado e concedido capacidade, discernimento e sabedoria durante todo o processo de escrita do meu Trabalho de Conclusão de Curso.

Em segundo lugar, agradeço aos meus pais, pois este trabalho tem como base o sangue empreendedor que herdei deles. Ao meu pai, Adão, agradeço por ter acreditado em mim mesmo nos momentos em que eu já não acreditava, e não apenas por isso, mas também por ter me dado todo o apoio possível. À minha mãe, Izabel, serei eternamente grato por estar sempre ao meu lado, oferecendo amor, paciência e suporte incondicional. Ao meu irmão, Guilherme, agradeço pelo companheirismo e incentivo, que foram fundamentais para a conclusão deste trabalho.

Não poderia deixar de agradecer aos meus amigos: Anna Elissa, Ana Luiza, Bianca, Carolinna, Davi, Ísis, Luísa e Pedro. Amigos que sempre me apoiaram, oferecendo forças, conselhos, acolhimento e abraços, e que, sem sombra de dúvidas, contribuíram muito para que eu chegasse até aqui.

Agradeço também ao meu orientador, Prof. Germano, que, em meio ao processo de escrita, me acolheu em sua turma e compartilhou todos os ensinamentos necessários para o desenvolvimento deste trabalho.

Por fim, agradeço a mim mesmo, por não ter desistido, mesmo diante de tantas dúvidas e incertezas. Concluo este trabalho com muita alegria e gratidão no coração, acreditando que dei o meu melhor.

SUMÁRIO

1. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E O EMPREENDEDORISMO NO BRASIL	09
2. EMPREENDEDORISMO E ECONOMIA COMPARTILHADA.....	14
3. FLEXIBILIZAÇÃO E GARANTIAS FUNDAMENTAIS NO CONTEXTO DA ECONOMIA COMPARTILHADA	16
4. CONCLUSÃO.....	18
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29

Direitos Trabalhistas e Empreendedorismo No Contexto da Economia Compartilhada: Flexibilização e Garantias Fundamentais

Gustavo de Oliveira Queirós

O estudo analisou a relação entre os direitos trabalhistas e o empreendedorismo no contexto da economia compartilhada, marcada pelas transformações tecnológicas e pelas novas formas de organização do trabalho. Teve como objetivo verificar de que maneira a flexibilização das normas trabalhistas poderia ocorrer sem comprometer as garantias fundamentais asseguradas pela Constituição Federal de 1988. Utilizou-se o método teórico-jurídico, fundamentado na legislação vigente, na doutrina especializada e em estudos sobre o impacto das plataformas digitais, como Uber e iFood, nas relações laborais. Os resultados demonstraram que a economia compartilhada ampliou as possibilidades de geração de renda e autonomia, mas também intensificou os riscos de precarização, em razão da ausência de vínculos formais e de proteção social adequada. Constatou-se que a flexibilização responsável, pautada pela razoabilidade e pelo respeito aos princípios constitucionais, constitui instrumento essencial para conciliar inovação, liberdade econômica e dignidade do trabalhador. Concluiu-se que o desafio contemporâneo do Direito do Trabalho consistiu em adaptar-se às novas formas produtivas, garantindo segurança jurídica, proteção social e desenvolvimento sustentável.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Empreendedorismo; Economia Compartilhada. Flexibilização; Garantias Fundamentais.

Labor Rights and Entrepreneurship In the Context of the Sharing Economy: Flexibility and Fundamental Guarantees

ABSTRACT

This study analyzed the relationship between labor rights and entrepreneurship in the context of the sharing economy, marked by technological transformations and new forms of work organization. Its objective was to verify how the flexibilization of labor standards could occur without compromising the fundamental guarantees ensured by the 1988 Federal Constitution. The theoretical-legal method was used, based on current legislation, specialized doctrine, and studies on the impact of digital platforms, such as Uber and iFood, on labor relations. The results demonstrated that the sharing

economy has expanded the possibilities for income generation and autonomy, but has also intensified the risks of precariousness, due to the absence of formal ties and adequate social protection. It was found that responsible flexibilization, guided by reasonableness and respect for constitutional principles, constitutes an essential instrument for conciliatory innovation, economic freedom, and the dignity of the worker. It is concluded that the contemporary challenge of Labor Law consists of adapting to new productive forms, guaranteeing legal security, social protection, and sustainable development.

Keywords: Labor Law; Entrepreneurship; Sharing Economy. Flexibility; Fundamental Guarantees.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho analisa a relação entre os direitos trabalhistas e o empreendedorismo no contexto da economia compartilhada, fenômeno que redefine as formas de produção, consumo e trabalho na sociedade contemporânea. A economia compartilhada, baseia-se no uso de plataformas digitais que conectam diretamente fornecedores e consumidores de bens e serviços, promovendo o compartilhamento de recursos e a otimização do uso de ativos. Modelos como Uber, iFood, 99 e Airbnb tornaram-se símbolos desse novo paradigma econômico, que combina inovação tecnológica, autonomia profissional e novas formas de geração de renda. No entanto, ao mesmo tempo em que oferece liberdade e flexibilidade, a economia compartilhada também levanta questões relevantes sobre a ausência de vínculos empregatícios formais, a precarização das condições de trabalho e a necessidade de uma legislação que acompanhe essas transformações.

Esse cenário apresenta desafios significativos para o Direito do Trabalho, que historicamente se estrutura sobre a subordinação e a pessoalidade, características que nem sempre se aplicam às relações mediadas por plataformas. O problema central desta pesquisa consiste em compreender de que maneira é possível compatibilizar a flexibilização das normas trabalhistas com a preservação das garantias fundamentais asseguradas pela Constituição Federal de 1988, especialmente os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da livre iniciativa. O objetivo geral é analisar como o ordenamento jurídico pode adaptar-se a essa nova realidade produtiva, conciliando a liberdade econômica, a inovação tecnológica e a proteção social dos trabalhadores inseridos nesse contexto.

A presente pesquisa é fundamentada na **metodologia bibliográfica**, conforme descrito por Eva Lakatos e Marina Marconi em *Metodologia do Trabalho Científico*, que ressalta a importância da análise de fontes especializadas para a construção do conhecimento acadêmico. Diante da complexidade do tema, o estudo requer um aprofundamento teórico sobre a evolução do Direito do Trabalho e sua interação com o empreendedorismo no Brasil, especialmente frente às novas relações criadas pela economia digital. O levantamento bibliográfico é realizado a partir de **livros, artigos científicos, legislações, relatórios governamentais e produções acadêmicas** que tratam da flexibilização das normas trabalhistas, da proteção dos direitos

fundamentais e dos desafios enfrentados pelo empreendedorismo contemporâneo. A pesquisa, de natureza **qualitativa e descritiva**, busca identificar interpretações doutrinárias e tendências legislativas que contribuam para o aperfeiçoamento do sistema jurídico brasileiro, conciliando segurança ao trabalhador e flexibilidade necessária ao desenvolvimento econômico.

Este trabalho está dividido em três seções: a primeira aborda a evolução histórica e os fundamentos do Direito do Trabalho e do empreendedorismo no Brasil; a segunda discute o empreendedorismo e o surgimento da economia compartilhada; e a terceira analisa a flexibilização das normas trabalhistas e os desafios para a efetivação das garantias fundamentais nesse novo cenário econômico.

Assim, esta pesquisa pretende contribuir para o debate contemporâneo acerca da modernização das relações de trabalho no Brasil, destacando a importância de um modelo jurídico que harmonize liberdade econômica, proteção social e valorização do ser humano como centro das relações produtivas.

1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E O EMPREENDEDORISMO NO BRASIL

É importante destacar momentos históricos do mundo ocidental em que se evidenciou a necessidade de uma legislação trabalhista. Esses momentos foram marcantes para os últimos dois séculos.

Karl Marx e Friedrich Engels, na obra “O Manifesto do Partido Comunista”, marcam uma dicotomia importante. A obra, publicada em um momento em que a sociedade não pensava em uma transformação social, buscava colocar fim nas classes sociais e no capitalismo, como forma de eliminar a exploração da mão de obra dos trabalhadores.

Ao contrário desta realidade, o Direito surge como uma maneira de regular e tornar mais justa as relações entre empregadores e trabalhadores. Em vez de querer promover uma mudança radical, ele busca incluir os trabalhadores no sistema capitalista, criando leis que organizam e controlam os conflitos no ambiente de trabalho, com o objetivo de manter a estabilidade social. Por isso, enquanto o Manifesto tinha como propósito uma transformação profunda na sociedade, o Direito do Trabalho acaba por buscar aniquilar a luta de classes dentro do próprio sistema capitalista.

Além disso, a Constituição alemã de Weimar, promulgada em 1919 e a Constituição Mexicana de 1917, marcaram o início do século XX como pioneiras em discutirem matérias que envolvessem proteções e regulamentações trabalhistas, considerando os problemas que suas respectivas populações enfrentavam na época.

- Constituição de Weimar – 1919, nesta época, a Alemanha enfrentava uma série de problemas advindos de uma monarquia autoritária e pela derrota na Primeira Guerra Mundial, gerando um grande descontentamento social. Logo, o texto constitucional foi marcado por: greves e sindicatos receberam reconhecimento legal, igualdade salarial na relação empregado-empregador, além da definição de salários e férias.
- Constituição Mexicana – 1917, foi a primeira do continente americano a pautar sobre o Direito do Trabalho, legislando sobre jornada de trabalho, desemprego, proteção da maternidade e trabalho do menor em período noturno. Essa constituição foi **PIONEIRA** em desmercantilizar o trabalho e não colocar a mão de obra na “lei da oferta e da procura”.

Ademais, o Direito do Trabalho foi construído ao redor dos países de acordo com a vivência de cada um, o mundo passava por um processo de crescimento industrial e por isso a sua evolução é marcada pela individualização e dinamização das problemáticas vivenciadas pelos trabalhadores.

Este trecho sobre a história do Direito do Trabalho faz referência ao livro “A Natureza Jurídica do Poder Empregatício”, especificamente no Capítulo III, intitulado “Democracia e Trabalho”. (obra publicada sob o título O Poder Empregatício. São Paulo: LTr, 1996).

Logo, pode-se concluir que o Direito do Trabalho se consolidou ao longo do século XX, tendo em vista que as sociedades da época estavam vivendo transformações sociais e econômicas em um momento marcado pelo cansaço da exploração e da mercantilização da mão de obra.

Posteriormente, é importante pontuar que a construção do trabalho na sociedade brasileira foi marcada pelo sistema escravocrata e economicamente carimbado pela forte presença agrícola. É notório destacar que somente a promulgação da Lei Áurea semeou o que no futuro poderia acontecer: legislar sobre a relação de emprego.

Posteriormente, em 1930, durante o governo de Getúlio Vargas, houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Este, foi importante para expedir decretos que legislavam sobre as relações trabalhistas. Com isso, em 1934, é promulgada a primeira constituição brasileira a discorrer sobre direitos como: liberdade sindical, igualdade, salário-mínimo, férias e jornada de oito horas.

Em 1943, houve a decretação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que reuniu em si todas as leis trabalhistas.

Ao longo dos anos, vários outros direitos foram conquistados, marcando na Constituição de 1988 diversas normas específicas do direito do trabalho, direito individual, direito coletivo e processual.

Sendo assim, a Constituição Federal de 1988 elencou vários direitos e garantias em seu artigo 7º:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; [...]

Além disso, os **artigos 8º e 9º** da Constituição asseguram, respectivamente, a **livre associação sindical** e o **direito de greve**, fortalecendo o exercício coletivo dos direitos dos trabalhadores.

O termo empreendedorismo pode ter várias definições, pois é interpretado de diferentes maneiras, como na economia, na psicologia e na sociologia. De forma geral, ele está relacionado à habilidade de reconhecer oportunidades, inovar, assumir riscos e transformar ideias em negócios de sucesso.

Segundo Fillon (1999), o empreendedor é alguém criativo, que tem a capacidade de estabelecer e alcançar objetivos (FILLON, 1999, p. 47). Por isso,

empreender não se resume apenas a abrir uma empresa, mas também envolve uma atitude proativa de buscar soluções e criar possibilidades.

No Brasil, o empreendedorismo costuma ser motivado por dois fatores principais: oportunidade e necessidade. A oportunidade surge quando a pessoa planeja e identifica um espaço no mercado para atuar, buscando autonomia e realização pessoal. Já o segundo, mais recorrente no contexto brasileiro, surge como alternativa frente ao desemprego e às dificuldades econômicas (SEBRAE, 2023).

Em 2020, mais da metade dos brasileiros, exatamente 50,4%, começaram a empreender por necessidade. No ano seguinte, esse número caiu um pouco, ficando em 48,9%, o que mostra uma mudança gradual para quem empreende por oportunidade, ou seja, por vontade de crescer ou inovar (SEBRAE, 2023).

No Brasil, o empreendedorismo vem se tornando uma das principais saídas para quem busca gerar renda e impulsionar a economia. De acordo com o relatório *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2023), feito pelo Sebrae junto com a *Associação Nacional de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas* (Anegepe), cerca de 90 milhões de brasileiros já têm um negócio próprio ou planejam começar um nos próximos três anos (SEBRAE, 2023).

Desses, 42 milhões são adultos entre 18 e 64 anos que já possuem uma empresa ou fizeram alguma ação concreta em 2023 com o objetivo de empreender (SEBRAE, 2023).

Os outros 48 milhões representam pessoas que ainda não têm um negócio, mas que demonstram interesse em abrir um nos próximos anos (SEBRAE, 2023). Esses números mostram que o empreendedorismo é atualmente o terceiro maior desejo dos brasileiros, ficando atrás apenas de viajar pelo Brasil e de comprar a casa própria (SEBRAE, 2023). Além disso, 65% da população conhece alguém que empreende, o que evidencia a forte presença cultural do empreendedorismo no país.

Segundo o relatório, o Brasil está na 8ª posição no ranking mundial de taxa de empreendedores, com 30,1% da população adulta envolvida em atividades empreendedoras. Em números absolutos, o país é o segundo com maior quantidade de potenciais empreendedores no mundo, ficando atrás apenas da Índia (SEBRAE, 2023).

Ainda assim, os dados apontam para um cenário de amadurecimento do empreendedorismo no país. Segundo levantamento do Sebrae, o número de empresas com mais de três anos e meio de existência aumentou de 8,7% em 2020

para 9,9% em 2021, indicando que mais empreendedores estão conseguindo se consolidar no mercado, superar desafios iniciais e desenvolvendo negócios sustentáveis.

Além disso, o desejo de empreender segue elevado: 46% dos brasileiros expressam a vontade de abrir o próprio negócio, sinalizando que, nos próximos anos, o Brasil continuará figurando entre os países mais empreendedores do mundo.

Hoje em dia, ter um emprego com carteira assinada, seguindo as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é uma forma de vínculo que traz várias vantagens para o trabalhador, como 13º salário, férias remuneradas, FGTS, descanso semanal, horas extras e licença maternidade ou paternidade. Mas também, há quem perceba que o modelo CLT pode ser bastante rígido, principalmente por causa dos horários fixos, do controle de jornada e da pouca autonomia sobre o próprio tempo de trabalho. Além disso, os custos trabalhistas que os empregadores precisam pagar — como INSS, FGTS e outras contribuições — levam muitas empresas a buscarem formas mais flexíveis de contratação, como o trabalho por PJ (pessoa jurídica) ou com freelancers.

A rigidez e os custos ligados ao regime CLT têm levado tanto à flexibilização das leis trabalhistas quanto ao crescimento de empreendedores e trabalhadores autônomos no Brasil. Essas pessoas procuram mais liberdade para administrar seu tempo, escolher como atuar profissionalmente e equilibrar melhor a vida pessoal com o trabalho. No entanto, muitos brasileiros ainda preferem a segurança que o CLT oferece, principalmente em momentos de incerteza econômica.

Diante deste cenário, percebe-se que o empreendedorismo no Brasil não é apenas uma alternativa econômica, mas um verdadeiro motor de transformação social e de geração de emprego e renda. Contudo, para que esse ambiente se torne ainda mais favorável, é imprescindível que haja melhorias nas políticas públicas, na desburocratização, na educação empreendedora e no acesso a crédito e tecnologia.

Após compreender a trajetória histórica do Direito do Trabalho e a consolidação do empreendedorismo no Brasil, é possível observar como esses dois eixos se entrelaçam no cenário atual. De um lado, um sistema jurídico tradicional, estruturado na CLT e na Constituição de 1988, que busca proteger o trabalhador. De outro, um movimento crescente de pessoas que, por necessidade ou oportunidade, empreendem e assumem novas formas de atuação econômica. Essa tensão se revela

de maneira mais evidente no fenômeno da economia compartilhada, que será explorado a seguir.

2. EMPREENDEDORISMO E ECONOMIA COMPARTILHADA

É importante destacar que nos tempos atuais, muitos cidadãos estão no ramo do empreendedorismo através de plataformas digitais, como exemplo o Uber, iFood e 99.

Segundo Arun Sundararajan, na obra “ Economia Compartilhada: O fim do emprego e ascensão do capitalismo de multidão (2018), os empreendedores de plataformas se encaixam no contexto da Economia Compartilhada. Esse modelo caracteriza-se pela intermediação de serviços e bens por meio de plataformas digitais, que conectam fornecedores e consumidores sem que a empresa possua diretamente o produto ou o serviço prestado.

Nessas relações, surgem os chamados contratos coligados, em que diferentes instrumentos contratuais se interligam em torno de um objetivo econômico comum: a prestação do serviço mediado pela plataforma. A economia compartilhada se estrutura, portanto, na confiança, na reputação digital e na boa-fé objetiva, já que muitas vezes o fornecedor e o consumidor não se conhecem pessoalmente, e toda a intermediação é realizada pela tecnologia.

Esse fenômeno revela os limites do modelo trabalhista tradicional, pois motoristas de aplicativo, entregadores e anfitriões de hospedagem, por exemplo, não se enquadram perfeitamente na categoria de empregados pela CLT, mas também não podem ser vistos como empreendedores plenos e independentes. Trata-se, assim, de uma zona híbrida que desafia o Direito do Trabalho e reforça a necessidade de repensar a legislação para dar espaço à flexibilização com garantias mínimas de proteção.

Além disso, é importante destacar a relação entre: trabalhador x plataforma. Os inícios dessas plataformas no Brasil são marcados pelo conceito de maior autonomia, escolher a carga horária a ser cumprida, o local de trabalho, trazendo uma conveniência maior para os trabalhadores, e não possuem vínculos empregatícios com as plataformas. Porém, isso pode acarretar uma precarização do trabalho, na qual esses trabalhadores não possuem garantias mínimas da condição humana.

No contexto referido, existe uma dificuldade muito grande em conceituar, conforme a lei trabalhista, como se configura a relação entre os trabalhadores x

plataforma, já que não existe a subordinação. Segundo, Maurício Delgado Coutinho, para que seja caracterizada relação de emprego é necessário que haja: subordinação, remuneração, pessoalidade e não eventualidade.

Ademais, a economia compartilhada demonstra claramente as tensões entre a rigidez da CLT e a realidade contemporânea. Embora ofereça maior autonomia aos prestadores de serviço, a ausência de garantias mínimas expõe esses trabalhadores a riscos de precarização.

Nesse cenário, a legislação atual ainda não conseguiu acompanhar o ritmo das transformações digitais. Há tentativas pontuais de regulamentação, mas muitas vezes pautadas pela lógica do “tudo ou nada”: ou reconhece-se vínculo empregatício pleno ou se nega qualquer proteção. Essa dicotomia mostra-se insuficiente diante da complexidade do trabalho mediado por tecnologia.

Em outro viés, diversos países já conseguiram resolver esse dilema. Como exemplo, é válido citar o Reino Unido, local onde esse assunto foi decidido por via judicial, onde segundo reportagem da BBC, a Suprema Corte teve como decisão caracterizar os trabalhadores de plataformas como detentores de direitos profissionais como salário mínimo, férias e aposentadoria.

No Brasil, o Governo Federal apresentou o Projeto de Lei Complementar nº 12/24 para regularizar o trabalho do motorista de aplicativo. Pela proposta, os trabalhadores deverão receber um salário mínimo, fixando a hora em R\$ 32,10, além disso, apresentou no projeto a previsão dos motoristas se enquadrarem na previdência como “trabalhador autônomo por plataforma” e ainda fixou a jornada de trabalho em 8 horas. O texto ainda não teve aprovação, segue em articulação, mas é evidente que segue a mesma lógica de modelos internacionais.

Logo, a Constituição Federal de 1988, ao estabelecer a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a livre iniciativa como fundamentos da República (art. 1º, III e IV), fornece o parâmetro para que qualquer flexibilização ocorra de forma equilibrada. Assim, a modernização da legislação trabalhista deve ser acompanhada de mecanismos que assegurem a proteção mínima necessária aos trabalhadores, evitando a informalidade e promovendo segurança jurídica tanto para empregadores quanto para empregados.

A análise da economia compartilhada evidencia os desafios de enquadrar as relações de trabalho mediadas por tecnologia dentro dos moldes clássicos da CLT. As plataformas oferecem autonomia e flexibilidade, mas também geram riscos de

precarização e ausência de garantias mínimas. Diante desse contexto, surge a necessidade de refletir sobre mecanismos de flexibilização que atendam tanto aos trabalhadores quanto aos empreendedores envolvidos nessas novas dinâmicas, sem que sejam violados os direitos fundamentais. Essa reflexão é aprofundada no capítulo seguinte.

3 FLEXIBILIZAÇÃO E GARANTIAS FUNDAMENTAIS NO CONTEXTO DA ECONOMIA COMPARTILHADA

A economia compartilhada, como analisado no capítulo anterior, transformou profundamente as noções de trabalho e empreendedorismo. Plataformas digitais como Uber, Airbnb e iFood conectam prestadores de serviço e consumidores de forma direta, sem recorrer aos métodos tradicionais de intermediação. Essa inovação exige uma reflexão crítica sobre a legislação trabalhista: é preciso equilibrar a flexibilidade das novas relações de trabalho com a preservação dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988.

O caso da Uber é um dos exemplos mais emblemáticos dessa transformação. Nos Estados Unidos, a advogada trabalhista Shannon Liss-Riordan defendeu judicialmente que os motoristas da plataforma eram, na prática, empregados, pois estavam sujeitos a controle de desempenho, avaliações de usuários e orientações de gestores locais. A Uber, por outro lado, sustentou ser apenas uma empresa de tecnologia que conecta motoristas e passageiros, sem vínculo de emprego com eles. Esse debate revelou a principal controvérsia da economia compartilhada: os modelos jurídicos tradicionais não conseguem mais definir com clareza o que é subordinação e o que é autonomia.

A decisão do juiz Edward Chen, no caso *O'Connor v. Uber Technologies, Inc.*, reconheceu que o teste clássico de vínculo empregatício é obsoleto diante da nova economia, admitindo que será necessária uma revisão legislativa para lidar com essas formas emergentes de trabalho. Casos semelhantes, como o da plataforma Lyft, seguiram o mesmo caminho, reforçando a ideia de que o Direito do Trabalho está diante de um novo paradigma.

Além disso, uma pesquisa realizada pela SherpaShare (2015) mostrou que dois terços dos motoristas da Uber se viam como prestadores de serviços autônomos, e

não como empregados, revelando uma mudança cultural significativa. Muitos desses trabalhadores passaram a se considerar microempreendedores, donos de seus próprios veículos e responsáveis pelas próprias despesas. Essa percepção reforça o conceito de trabalho sob demanda, em que há autonomia formal, mas também uma dependência econômica em relação à plataforma.

Nesse contexto, surgem visões opostas sobre o futuro do trabalho. O professor Robert Reich (2015) ex-secretário do Trabalho dos Estados Unidos, critica esse modelo e o chama de “economia de migalhas”, em que a maior parte dos lucros fica com as empresas que detêm o controle das plataformas, enquanto os trabalhadores recebem apenas uma pequena parcela. Para ele, esse tipo de economia representa um risco de precarização, com baixos salários, ausência de benefícios e insegurança social.

Por outro lado, os defensores da economia compartilhada enxergam nesse modelo um ambiente de liberdade, inovação e flexibilidade, no qual o trabalhador pode decidir quando e quanto trabalhar, conciliando melhor o tempo pessoal e profissional. Assim, o desafio do Direito é encontrar o equilíbrio entre esses dois extremos: garantir a liberdade empreendedora e, ao mesmo tempo, proteger a dignidade do trabalhador.

A flexibilização trabalhista surge justamente como uma tentativa de equilibrar esses interesses. Segundo Delgado (2022), flexibilizar significa adaptar as normas às novas condições econômicas e tecnológicas, sem comprometer os direitos fundamentais. A Reforma Trabalhista criada pela Lei 13.467/2017 foi um marco nesse sentido, introduzindo o trabalho intermitente e ampliando o espaço da negociação coletiva. Contudo, ela ainda não contemplou de forma efetiva os trabalhadores de plataformas digitais, que continuam em um limbo jurídico.

No Brasil, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 busca suprir essa lacuna ao propor uma regulamentação específica para os motoristas de aplicativo. O texto prevê remuneração mínima por hora, enquadramento previdenciário como “autônomos por plataforma” e limitação de jornada. Embora o projeto ainda esteja em discussão, ele representa um passo importante para garantir direitos mínimos sem engessar o modelo de negócios das plataformas.

A ausência de regulamentação clara, entretanto, gera insegurança jurídica tanto para os empreendedores quanto para os trabalhadores. Para as plataformas, há o risco de passivos trabalhistas imprevisíveis; para os motoristas e entregadores, a falta de amparo previdenciário e de direitos básicos. Segundo dados do IPEA (2021), cerca de 23% dos motoristas de aplicativos no Brasil não contribuem para a Previdência Social, permanecendo desprotegidos em casos de doença, acidente ou velhice.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 oferece os fundamentos necessários para a construção de um modelo equilibrado. O art. 1º, incisos III e IV, estabelece a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa como pilares da República. Esses princípios devem coexistir: é possível modernizar as relações de trabalho e incentivar o empreendedorismo sem abrir mão da proteção social.

Essas medidas visam construir um modelo jurídico que reconheça a realidade do trabalho contemporâneo sem promover retrocessos sociais. A economia compartilhada é irreversível, mas o Direito deve garantir que a sua expansão ocorra de forma justa e equilibrada.

Em síntese, o futuro do trabalho exige um pacto renovado entre flexibilidade e proteção. O desafio está em fazer com que a economia compartilhada funcione como um instrumento de inclusão econômica e desenvolvimento sustentável, e não como uma nova forma de precarização. Somente um sistema jurídico moderno, que una inovação e dignidade, será possível alcançar um ambiente em que empreendedores e trabalhadores coexistam de forma harmônica, segura e socialmente justa.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa analisou a relação entre os direitos trabalhistas e o empreendedorismo no contexto da economia compartilhada, evidenciando que esse novo modelo econômico modificou profundamente as relações de trabalho e a própria concepção de emprego. Verificou-se que a economia compartilhada, baseada na intermediação tecnológica e na colaboração entre usuários por meio de plataformas digitais como Uber, iFood, 99 e Airbnb, introduziu uma lógica de consumo e produção descentralizada, marcada pela autonomia e pela flexibilidade. Essa transformação, contudo, trouxe também desafios jurídicos e sociais, especialmente no que diz

respeito à ausência de vínculo empregatício formal, à precarização das condições laborais e à falta de proteção previdenciária para os trabalhadores inseridos nesse sistema.

Observou-se que, embora a economia compartilhada tenha impulsionado o empreendedorismo e estimulado a geração de renda, ela também expôs lacunas na legislação trabalhista brasileira, que ainda se mostra insuficiente para lidar com essas novas formas de trabalho mediadas pela tecnologia. A análise das fontes teóricas e jurídicas demonstrou que o ordenamento jurídico deve evoluir para reconhecer a especificidade dessas relações híbridas, nas quais coexistem características de autonomia e de subordinação econômica.

Constatou-se que a flexibilização das normas trabalhistas, quando realizada de forma responsável e compatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da livre iniciativa, constitui o caminho mais adequado para equilibrar liberdade econômica e proteção social. A experiência internacional, bem como os projetos legislativos em tramitação no Brasil, revela a tendência de criação de categorias intermediárias de trabalhadores de plataforma, capazes de garantir direitos mínimos sem inviabilizar o modelo de negócios das empresas digitais.

Concluiu-se, portanto, que a economia compartilhada representa uma oportunidade de modernização do Direito do Trabalho, desde que acompanhada de regulamentações que assegurem condições justas, segurança jurídica e inclusão social. O desafio contemporâneo do Estado e do Direito é promover um ambiente em que a inovação tecnológica e o empreendedorismo coexistam com o respeito às garantias fundamentais, consolidando um mercado de trabalho mais equilibrado, sustentável e humano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BBC. Uber drivers are workers not self-employed, Supreme Court rules. Disponível em: <https://www.bbc.com>. Acesso em: 07 set. 2025.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. What's mine is yours: The rise of collaborative consumption. New York: HarperBusiness, 2011.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

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, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 8 out. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei Complementar nº 12, de 05 de março de 2024. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 08 out. 2025.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Encargos sociais e custo da mão de obra no Brasil. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 13 jun. 2025.

Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão/ Arun Sundararajan; tradução de André Botelho. – São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018.

FILLON, Louis Jacques. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. São Paulo: Atlas, 1999.

FORTUNATO, Aurélien. Os contratos coligados na economia compartilhada. Revista Eletrônica de Direito, v. 12, n. 21, 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (Ipea). Estudo revela precarização das condições de trabalho de motoristas e entregadores por aplicativos. Portal Ipea, Brasília, 21 maio 2024. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/15073-estudo-revela-precarizacao-das-condicoes-de-trabalho-de-motoristas-e-entregadores-por-aplicativos>. Acesso em: 08 out. 2025.

LAKATOS, Eva M.; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia do Trabalho Científico. 10ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2022.

MARQUES, Cláudia Lima; MIRAGEM, Bruno. Contratos no Código de Defesa do Consumidor e a boa-fé objetiva. 4. ed. São Paulo: RT, 2020.

NUNES, Júlia Bonventi. “Se tudo der errado, viro CLT”: o que explica a aversão dos jovens à carteira assinada.” G1, 24 maio 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/05/24/medo-jovens-clt-o-que-esta-por-tras.ghtml>. Acesso em: 13 jun. 2025.

SCHOR, Juliet B.; FITZMAURICE, Cesia. Collaborative consumption economies: lessons from sharing and sustainability. In: WIESE, Anne; TOPOROWSKY, Jennifer (org.). Emerging consumption patterns. Berlin: Springer, 2019.

SEBRAE. Um país de 90 milhões de empreendedores. Brasília: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, 2023. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br>. Acesso em: 01 jun. 2025.

SEBRAE PR. Empreendedorismo no Brasil. Comunidade Sebrae. Disponível em: <https://sebraepr.com.br/comunidade/artigo/empreendedorismo-no->

brasil?srsItid=AfmBOop5WdKKaMu3DSLswdZx1k-
uiLQooeXNdn13eHtobAgkvW72AXNL. Acesso em: 01 jun. 2025.