



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LUCAS VIEIRA LIMA

**PLATAFORMIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL:
PERSPECTIVAS E DESAFIOS DA IMPLEMENTAÇÃO DE COOPERATIVAS DE
PLATAFORMA COMO ALTERNATIVA SUSTENTÁVEL**

FORTALEZA/CE

2025

LUCAS VIEIRA LIMA

PLATAFORMIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL:
PERSPECTIVAS E DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DE COOPERATIVAS DE
PLATAFORMA COMO ALTERNATIVA SUSTENTÁVEL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior.

FORTALEZA/CE

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- L698p Lima, Lucas Vieira.
PLATAFORMIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL : PERSPECTIVAS E
DESAFIOS DA IMPLEMENTAÇÃO DE COOPERATIVAS DE PLATAFORMA COMO
ALTERNATIVA SUSTENTÁVEL / Lucas Vieira Lima. – 2025.
88 f. : il. color.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,
Curso de Direito, Fortaleza, 2025.
Orientação: Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior.
1. Direito do Trabalho. I. Título.

CDD 340

LUCAS VIEIRA LIMA

PLATAFORMIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL:
PERSPECTIVAS E DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DE COOPERATIVAS DE
PLATAFORMA COMO ALTERNATIVA SUSTENTÁVEL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito da Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial para a obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior.
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Geovana Maria Cartaxo de Arruda Freire
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Dr. Bruno Lima Barbalho (Mestrando)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Ao meu sobrinho Otávio, em cujo singelo
sorriso encontro refúgio da melancolia.

AGRADECIMENTOS

Não poderia deixar de expressar minha gratidão, primeiramente, a Deus, pois não me permitiu desistir, por mais que eu teimasse em fazê-lo. Embora minha trajetória até aqui tenha se dado em caminho irregular e pedregoso – e não poucas vezes tropecei –, Ele me amparou e me fez saber que cada motivo de desistência também era motivo de recomeço.

Agradeço ao meu pai, que dedicou sua vida a labuta, a qual o levou para longe de mim, mas sem a qual eu não estaria aqui.

Sou grato à minha mãe por seu amor, cuidado e proteção.

Agradeço aos meus irmãos, Franklin e Elvis, por toda a assistência e por nunca terem deixado de acreditar em mim.

Gratidão ao excelentíssimo Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior, que, mesmo entre tantos compromissos, foi extremamente atencioso em sua orientação, de forma a dissipar minhas inseguranças no desenvolver da pesquisa.

Aos participantes da banca examinadora, Prof. Dr. Geovana Maria Cartaxo de Arruda Freire e Dr. Bruno Lima Barbalho, pela disponibilidade, pelas valiosas colaborações e sugestões.

“[...] é sempre a mesma história: dentro daquilo que é pequeno há algo ainda menor que quer despontar, e fora do que é grande há algo ainda maior que quer mantê-lo prisioneiro.” (FERRANTE, 2023, p. 53).

RESUMO

O presente trabalho acadêmico analisa criticamente a plataformização do trabalho, fenômeno que se consolidou com o surgimento da economia do compartilhamento (*sharing economy*), especialmente a partir da ascensão de plataformas digitais como a Uber. De início, é apresentado um panorama histórico das relações de trabalho, contextualizando as transformações promovidas pelas crises econômicas e pela incorporação de tecnologias nas formas de organização do trabalho, o que culminou na consolidação da *sharing economy*. Tendo como referência a Uber, o trabalho examina como a lógica empresarial das plataformas contribui para a precarização laboral, promovendo vínculos frágeis, longas jornadas, ausência de garantias trabalhistas e a responsabilização dos próprios trabalhadores por riscos e custos da atividade. Face a esse cenário, o estudo discute a tentativa de regulação dessa nova realidade por meio do Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024, cujas limitações são analisadas criticamente à luz da definição de autonomia no trabalho. Em resposta às falhas do modelo de trabalho plataformizado, a pesquisa propõe e explora as cooperativas de plataforma como alternativa sustentável, discutindo seus princípios, como autogestão, propriedade coletiva e democracia interna, e avaliando experiências internacionais de sucesso, como a CoopCycle, a Fairbnb e a Up&Go. Finalmente, analisa-se a viabilidade da implementação desse modelo no Brasil, levando em conta desafios legais, econômicos e políticos, bem como a importância das políticas públicas para fortalecer o cooperativismo digital. A metodologia adotada é qualitativa e bibliográfica, com caráter descritivo e exploratório, e busca oferecer contribuições para o debate sobre o futuro do trabalho diante da transformação digital e das possibilidades de organização coletiva. Conclui-se que, embora o cenário seja desafiador, as cooperativas de plataforma representam uma alternativa viável e promissora à precarização consequente da lógica das plataformas tradicionais.

Palavras-chave: plataformização; economia do compartilhamento; precarização; cooperativas de plataforma; trabalho digital.

ABSTRACT

This academic paper critically analyzes the platformization of work, a phenomenon that has become consolidated in the context of the sharing economy, especially with the growth of digital platforms such as Uber. First, a historical overview of labor relations is presented, contextualizing the transformations promoted by economic crises and the incorporation of technologies in the forms of work organization, which culminated in the emergence and rise of the sharing economy. Using Uber as a reference, the paper examines how the business logic of platforms contributes to job insecurity, promoting weak relationships, long working hours, lack of labor guarantees, and holding workers themselves responsible for the risks and costs of the activity. Given this scenario, the study discusses the attempt to regulate this new reality through Complementary Bill (PLP) N° . 12/2024, whose limitations are critically analyzed in light of the fundamental rights of workers. In response to the flaws of the platformized work model, this research proposes and explores platform cooperatives as a sustainable alternative, discussing their principles, such as self-management, collective ownership, and internal democracy, and evaluating successful international experiences, such as CoopCycle, Fairbnb, and Up&Go. Finally, the feasibility of implementing this model in Brazil is analyzed, taking into account legal, economic, and political challenges, as well as the importance of public policies to strengthen digital cooperativism. The methodology adopted is qualitative and bibliographic, with a descriptive and exploratory character, and seeks to offer contributions to the debate on the future of work in the face of digital transformation and the possibilities of collective organization. The conclusion is that, although the scenario is challenging, platform cooperatives represent a viable and promising alternative to the precariousness resulting from the logic of traditional platforms.

Keywords: platformization; sharing economy; precariousness; platform cooperatives; digital labor.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Evolução histórica da taxa de desemprego no Brasil	41
Figura 2 – Taxa de Desocupação (%)	42
Figura 3 – Proxy da taxa de informalidade da população ocupada – Brasil – maio – novembro de 2020	42
Figura 4 – Trabalhadores plataformizados, segundo tipo de plataformas de serviços (%) – Por grandes regiões	44
Figura 5 – Panorama comparativo de motoristas de automóveis de transporte de passageiros – Motoristas plataformizados x não plataformizados	44
Figura 6 – Panorama comparativo de motoristas de automóveis de transporte de passageiros – Motoristas plataformizados x não plataformizados	50
Figura 7 – Panorama comparativo de motoristas de automóveis de motociclistas entregadores – Entregadores plataformizados x não plataformizados	51
Figura 8 – Enquete do PLP 12/2024 – Números apurados até o dia 24/06/2025	58

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANEA	Aliança Nacional dos Entregadores por Aplicativos
API	Application Programming Interface
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CDI	<i>Contrat à Durée Indéterminée</i>
CEO	<i>Chief Executive Officer</i>
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNC	Conselho Nacional de Cooperativismo
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
Covid-19	<i>Corona Virus Disease</i> (Doença do Coronavírus)
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LGBTQIA+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexuais
M&E	Motoristas e Entregadores
MEI	Microempreendedor Individual
MPF	Ministério Público Federal
MPT	Ministério Público do Trabalho
OCB	Organização das Cooperativas Brasileiras
ONG	Organização Não Governamental
PLP	Projeto de Lei Complementar
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PO	População Ocupada
PODD	Pay On Demand
STF	Supremo Tribunal Federal
TCP-S	Trabalhadores Por Conta Própria Nos Serviços
TJDFT	Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E O FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO	16
2.1	Panorama histórico: evolução das relações de trabalho a partir do século XX até o surgimento e desenvolvimento da economia do compartilhamento.....	16
2.2	A empresa Uber como referência do fenômeno da plataformação e o “escape jurídico”	31
3	PLATAFORMIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	40
3.1	Desemprego como causa propulsora da flexibilização e informalidade do trabalho	40
3.2	Direitos trabalhistas, condições de trabalho e segurança social	45
3.3	Busca pela regularização: PLP nº 12/2024	55
4	COOPERATIVAS DE PLATAFORMA COMO ALTERNATIVA SUSTENTÁVEL	60
4.1	Conceito, características e princípios	60
4.2	Experiências internacionais	64
4.3	Viabilidade no contexto brasileiro: perspectivas, desafios e plano de implementação	69
5	CONSIDERAÇÕES	
	FINAIS	79
	REFERÊNCIAS	81

1 INTRODUÇÃO

A plataformização do trabalho no Brasil representa uma transformação significativa nas relações laborais, sendo constituída pela ascensão da economia de aplicativos e plataformas digitais. Esse fenômeno caracteriza-se pela flexibilização das condições de trabalho, em que os trabalhadores, muitas vezes denominados "colaboradores" ou "parceiros", são contratados como autônomos e não como empregados formais. Essa dinâmica reflete uma tendência global, em que empresas de tecnologia como Uber, iFood e 99, por exemplo, têm assumido papéis centrais na intermediação de serviços, gerando um tipo de trabalhador que enfrenta uma série de desafios relacionados à segurança financeira e ausência de direitos trabalhistas.

Nesse contexto, a precarização do trabalho tornou-se uma preocupação central, especialmente diante da crescente dependência dos trabalhadores em relação às plataformas digitais para obtenção de renda. A falta de regulamentação adequada e a dificuldade em garantir direitos básicos, como férias remuneradas, licença médica e segurança no trabalho, têm colocado em evidência a vulnerabilidade desses trabalhadores.

Em resposta aos desafios impostos pela plataformização, as cooperativas de plataforma emergem como uma alternativa potencialmente sustentável. Diferentemente do modelo tradicional das plataformas digitais, as cooperativas são estruturadas de forma que os próprios trabalhadores detenham o controle da empresa, participando ativamente da tomada de decisões e da distribuição dos lucros, alinhando os interesses dos trabalhadores, promovendo uma distribuição mais equitativa dos recursos e assegurando maior autonomia e proteção social.

O interesse pessoal do autor pela temática se deu após a impactante experiência ao assistir ao filme "Sorry We Missed You", dirigido por Ken Loach, obra cinematográfica que retrata de forma contundente a realidade dos trabalhadores precarizados em uma economia dominada por empresas de entrega e aplicativos, evidenciando as duras condições de trabalho, a falta de segurança e os desafios enfrentados por esses profissionais e suas famílias. Inspirado pela mensagem social e pela necessidade de compreender melhor as questões jurídicas e sociais subjacentes à plataformização do trabalho, o autor sentiu-se motivado a explorar mais profundamente a aludida problemática, buscando analisar as perspectivas e desafios na implementação de alternativas, como as cooperativas de plataforma, como forma de promover mudanças positivas no cenário do mercado de trabalho brasileiro.

Desta forma, o presente trabalho pretende alcançar os seguintes objetivos: investigar o

funcionamento contemporâneo da economia de aplicativos no Brasil, com ênfase nas consequências para os trabalhadores, especialmente no que se refere à precarização das condições laborais; avaliar os princípios e práticas das cooperativas de plataforma como uma alternativa sustentável ao modelo tradicional de trabalho plataformizado; identificar os principais desafios legais, regulatórios e socioeconômicos envolvidos na implementação dessas cooperativas no contexto brasileiro; e, por fim, indicar os meios para promover a adoção e o fortalecimento das cooperativas de plataforma como uma solução viável para enfrentar a precarização do trabalho no Brasil resultante da plataformização.

Primeiramente, a título de contextualização, apresenta-se um panorama histórico das relações de trabalho, a partir do início do século XX até o surgimento da economia do compartilhamento (*sharing economy*), e a ascensão das plataformas, com destaque para a empresa Uber como exemplo central do fenômeno da plataformização. Em seguida, o trabalho analisa a relação entre a plataformização e a precarização do trabalho no Brasil, examinando como o desemprego contribuiu para a flexibilização e informalidade do trabalho, além de discutir os impactos desse modelo sobre os direitos trabalhistas, as condições de trabalho e a segurança social, bem como tratar da busca pela regularização das atividades laborais nesse contexto, com foco no Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024.

No capítulo seguinte, é introduzida as cooperativas de plataforma como uma alternativa sustentável à plataformização, abordando seu conceito e características, além de analisar experiências de sucesso e avaliar a viabilidade desse modelo no Brasil, considerando suas perspectivas e desafios. Por fim, o trabalho discute as políticas públicas e estratégias de ação voltadas para promover o modelo cooperativo no país, buscando identificar caminhos para sua implementação e consolidação como uma solução viável.

Utiliza-se, como metodologia, de pesquisa do tipo bibliográfica por meio da análise de livros, artigos jurídicos, documentos nacionais e internacionais, bem como da legislação. A pesquisa é pura e de natureza qualitativa, com finalidade descritiva e exploratória.

2 A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E O FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO

Ao longo da história, a estrutura capitalista passou por diversas transformações, resultantes do crescente aprofundamento das interações econômicas, sociais, culturais e políticas em nível internacional, que impulsionaram contínuas adaptações nas formas de produção e, conseqüentemente, no modo como a exploração da força de trabalho foi organizada ao longo do tempo (FROIS, 2021, p. 349). Essas mutações também refletem a natureza instável e contraditória do sistema capitalista, o qual transita entre momentos de ampliação da produção e períodos de crise econômica (LIMA, 2021, p. 58).

Os períodos de crise impactam diretamente o mundo do trabalho, levando o sistema a reorganizar o modelo de produção e a estrutura de trabalho para enfrentar os desafios impostos, resultando na criação de novas formas de exploração da classe trabalhadora e em transformações profundas e complexas nos processos de trabalho, mantendo, contudo, a essência do capital (LIMA, 2021, p. 58).

Desta forma, para que haja uma melhor compreensão sobre a vigente forma de exploração do trabalho mediante serviços ofertados por aplicativos, realiza-se a seguir uma análise sobre as inovações incorporadas nos processos de trabalho ao longo do tempo, até a chegada da economia de compartilhamento.

Em seguida, o presente trabalho apresenta algumas considerações a respeito da empresa que é referência do fenômeno da plataformização, em especial no Brasil: a Uber.

2.1 Panorama histórico: evolução das relações de trabalho a partir do século XX até o surgimento e desenvolvimento da economia do compartilhamento

Durante quase todo o século XX, todas as análises sobre a organização da produção seguiram um modelo comum: a racionalização do trabalho, cujo conceito foi inicialmente desenvolvido pelo engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor, quando estabeleceu princípios para otimizar o trabalho nas fábricas, quais sejam, segundo VALLE (1993, p. 5 e 6):

- a) estudo científico de cada tarefa a ser executada pelo trabalhador;
- b) seleção científica do trabalhador mais bem preparado para a execução da tarefa dentro do padrão predefinido;
- c) instrução e treinamento científicos do trabalhador selecionado;
- d) incentivo aos trabalhadores mediante elevações salariais (possíveis devido à maior produtividade obtida), mas unicamente dessa forma;
- e) busca de uma constante cooperação entre direção e trabalhadores.

O taylorismo permitiu que os detentores dos meios de produção exercessem um controle mais rigoroso sobre o processo de trabalho, ao estabelecer uma metodologia sistemática e precisa para calcular o tempo e a execução da produção (LIMA, 2021, p. 59). O objetivo era reduzir esses fatores ao máximo, impondo à classe trabalhadora uma lógica de administração intensamente exploratória.

Segundo RIBEIRO (2015, p. 66), Taylor amplificou o conceito de controle ao afirmar que era absolutamente essencial para a gerência¹ impor ao trabalhador uma forma estritamente determinada de realizar suas tarefas. Essa ideia central da gestão científica característica do taylorismo se destaca pela expropriação do conhecimento dos trabalhadores, estabelecendo uma clara divisão entre a concepção e a execução da atividade laboral, de forma que, uma vez restringidos do conhecimento acerca dos processos de trabalho, os trabalhadores limitavam-se ao papel de meros operadores de tarefas.

Consequentemente, a busca incessante pela perfeição no aproveitamento dos movimentos dos operários, aliada à eliminação de sua subjetividade na execução das tarefas, gerou grandes desafios para a implementação da gerência científica do trabalho², tendo em vista a forte resistência dos trabalhadores e a insatisfação com a padronização imposta à atividade laboral. Desta forma,

Provou-se necessário que, para a implantação do taylorismo e sua aceitação por parte dos trabalhadores, seria necessário dar motivação aos operários, através de concessão de vantagens. E deveria ser estabelecida na mente dos trabalhadores a associação entre a concessão dessas vantagens com a eficiência da própria técnica do trabalho (CARELLI, 2014, p. 29).

Este foi o pensamento de Henry Ford, o qual buscou adaptar as noções de produtividade no trabalho promovidas pelo taylorismo para a produção em massa em linhas de montagem de automóveis (LIMA, 2021, p. 59), fundindo a teoria da gerência científica de Taylor com o modelo tecnológico da indústria automobilística. A principal inovação técnica e organizacional que o fordismo introduziu nas fábricas foi a esteira rolante, o que permitiu que o trabalho fosse levado até o trabalhador em uma posição fixa, resultando em aumentos consideráveis de produtividade (RIBEIRO, 2015, p. 68). CARELLI (2014, p. 30) explana que, nessa nova organização, o controle sobre o trabalho humano não se dava mediante atuação

¹ “Com a organização do trabalho sendo totalmente decomposta, o trabalho a ser objetivamente realizado pelo obreiro seria totalmente predeterminado pela gerência de administração, retirando-se toda e qualquer autonomia do trabalhador, que se restringiria a cumprir os movimentos pré-estabelecidos pelo empregador, tanto em relação à forma quanto ao tempo de cada operação.” (CARELLI, 2014, p. 27)

² Gerência científica do trabalho seria o “empenho no sentido de aplicar os métodos científicos aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão” (Braverman, 1981, p. 82).

direta do gerente, mas sim de forma automática, por meio da máquina, cujo ritmo determinava os tempos e movimentos da atividade laboral.

Com o intuito de garantir a cooperação dos trabalhadores no novo sistema implantado, Ford promoveu melhoras nas condições de trabalho, como, por exemplo, jornada de oito horas diárias e melhores salários, não somente mantendo os operários subservientes, mas também contribuindo para o aumento do poder aquisitivo das massas, cumulando no crescimento econômico pelo fortalecimento do poder de consumo (CARELLI 2014, p. 31).

Vale salientar que a elevação dos salários na indústria fordista, além do propósito de garantir a aderência dos trabalhadores e de fomentar o crescimento da indústria de massa com o aumento do poder de consumo, também era um meio de apaziguar a já instaurada insatisfação da classe operária com o modelo de produção de Ford, o “qual trouxe uma imensa intensificação, automatização e mecanização do processo de trabalho” (RIBEIRO, 2015, p. 68), gerando alto fluxo de rotatividade, mobilização de greves e revoltas. Não é sem razão que, somando-se ao contexto histórico em que se desenvolvia – século XX, guerras mundiais, períodos extensos de crise do capitalismo – um dos principais obstáculos à propagação do fordismo foi “a resistência dos trabalhadores de submeterem-se à rigidez e alienação fordista” (CARELLI, 2014, p. 32).

Não obstante os obstáculos, o fordismo firmou raízes, exercendo controle tanto no processo do trabalho quanto no modo de vida e na forma de consumo da classe trabalhadora, alcançando estabilidade com as intervenções econômicas estatais, que, embora em desacordo com o pensamento liberal, eram importantes para regulação da esfera econômica (LIMA, 2021, p. 60). De forma assertiva, CARELLI (2014, p. 32) endossa que

O Fordismo necessitava de uma intervenção estatal forte e um pouco de autoritarismo, o que só poderia existir com um novo modo de regulamentação, o que se deu plenamente somente depois de 1945, levando o Fordismo à maturidade como regime de acumulação plenamente acabado e distintivo.

Logo vê-se o porquê de o modelo fordista apoiar-se nos ideais keynesianos, por meio dos quais, segundo LIMA (2021, p. 60)

[...] o Estado passa a se configurar em alguns países como Estado de Bem-Estar Social (Welfare State), em que além de atuar como instrumento de organização e administração dos ciclos de crise, intervém diretamente na economia, o que foi fundamental para reestabelecer o equilíbrio e manutenção do sistema.

John Maynard Keynes acreditava que, durante crises econômicas, não havia um valor mínimo de salário capaz de evitar o desemprego, o qual, por sua vez, reduzia o consumo, o que piorava ainda mais a economia — e o consumo baixo também aumentava o desemprego, criando um ciclo vicioso, motivo pelo qual, segundo Keynes, o governo deveria atuar para

garantir o pleno emprego, realizando grandes investimentos e gastos públicos em produção, além de adotar políticas fiscais que incentivassem o crescimento econômico (CARELLI, 2014, p. 32). Nesse sentido, tanto o fordismo quanto o keynesianismo defendiam que o Estado deveria intervir e regular a economia.

Estabelecendo, desta forma, um projeto de hegemonia³ em que a organização do trabalho exercia influência não apenas dentro da fábrica, mas também no estilo de vida das pessoas, transcendendo o âmbito das relações de trabalho e adentrando nas demais relações sociais, o fordismo também encontrou no Estado um papel fundamental de institucionalização da moralidade em prol de um condicionamento do modo de vida dos trabalhadores, com o fito de preservar suas energias para o trabalho e controlar seus hábitos cotidianos de consumo (RIBEIRO, 2015, p. 71).

Por outro lado, os operários começaram a ganhar mais espaço na política, por meio da criação e atuação de partidos que os representavam, os quais abriam espaço para discutir questões ligadas aos sindicatos e às políticas voltadas para as massas, levantando debates sobre as condições de trabalho, incentivando a mobilização por direitos, além de gerar uma pressão que forçou o Estado a atender parte de suas reivindicações, ocasião em que se criou uma espécie de acordo entre capital e trabalho (LIMA, 2021).

Segundo FARIA (1995, p. 47), “o contexto histórico em que o fordismo se desenvolve, nos EUA, é marcado por um crescimento econômico e por uma prosperidade jamais vistos – a chamada “era de ouro””. É importante destacar, no entanto, que, fora das fronteiras estadunidenses, o fordismo se adaptou de maneiras diferentes em cada nação, conforme as diferenças sociais, o equilíbrio de poder político em cada país e o grau de desenvolvimento econômico. No Brasil, as novas formas de organização do capitalismo e das fábricas ocorreram de forma limitada, de forma que, ao examinar a situação de determinados países semi-industrializados, entre os quais inclui o Brasil, A. LIPIETZ propõe a noção de “fordismo periférico”, definindo da seguinte forma:

Tal como o fordismo, está baseado na reunião da acumulação intensiva com o crescimento dos mercados de bens finais. Mas permanece sendo "periférico", no sentido de que, nos circuitos mundiais dos ramos produtivos, os empregos qualificados (sobretudo no domínio da engenharia) são majoritariamente exteriores a esses países. Além disso, os mercados correspondem a uma combinação específica

³ “A principal diferença entre o fordismo e o taylorismo é que o fordismo tinha um projeto de hegemonia. Ele não queria apenas dominar a força de trabalho, ele queria conquistar sua adesão. Hegemonia não é só dominação, hegemonia é capacidade de direção, quem dirige é quem é capaz de conquistar a adesão dos outros. [...]. Mas, é preciso que essa hegemonia extrapole os muros da fábrica e se torne uma hegemonia social. Aí entra o Estado como provedor de políticas públicas e sociais, com investimento na saúde, na educação e no lazer. O Estado do bem-estar social, enquanto Estado provedor, configura-se, então, como um emblema do padrão de produção fordista.” (RIBEIRO, 2015, p. 71)

de consumo local das classes médias, de consumo crescente de bens duráveis por parte dos trabalhadores e de exportação a baixo preço para os capitalismos centrais (1991, p. 119).

Devido ao desenvolvimento capitalista no Brasil ter um perfil marcado pela exclusão social e pela alta concentração de riqueza, não se consolidou no país uma autêntica cultura de consumo de massa, e os avanços rumo à construção de um Estado de Bem-Estar Social, nos moldes dos países centrais com modelo fordista, foram significativamente tímidos (FERREIRA, 1993, p. 21).

Soma-se a isso a demora na formação de uma cultura política marcada por representações sindicais fortes e por uma estrutura partidária consolidada, a falta de uma verdadeira revolução democrática no Brasil e uma soberania nacional fragilizada — em razão da subordinação e da dependência econômica em relação aos países centrais — caracterizando um país onde as classes menores não lograram alcançar sequer a chamada “cidadania fordista”⁴, que acabou sendo privilégio de apenas uma parcela reduzida dos trabalhadores (FARIA, 1995, p. 55).

Seguindo a análise num aspecto global, as crises ocorridas durante a “era de ouro” foram episódios isolados, cujas fases de recessão tiveram efeitos limitados, enquanto os momentos de recuperação se mostraram rápidos e vigorosos (LIMA, 2021, p. 61). Em meados das décadas de 1960 e 1970, entretanto, o modelo fordista começou a demonstrar sinais de cansaço diante de questões econômicas, político-culturais e tecnológicas emergentes, dentre as quais ALVES (2000, p. 40-41) especifica: (I) produtividade do trabalho começou a cair nos países industrializados, enquanto os trabalhadores se mostravam cada vez mais insatisfeitos com as tarefas repetitivas, mesmo que bem remuneradas, resistindo à intensificação do ritmo de trabalho imposta pelo capital; (II) No final dos anos 1960, profundas mudanças culturais e movimentos sociais passaram a criticar tanto a organização do trabalho baseada no modelo taylorista-fordista quanto o próprio padrão de desenvolvimento econômico e social vigente; (III) a economia enfrentava inflação persistente, aumento nos custos de produção com a alta do petróleo em 1973, elevação dos juros, instabilidade financeira e queda nas taxas de lucro e produtividade; (IV) houve um esgotamento do impulso industrial, devido à perda de força do progresso técnico, à saturação dos mercados globais e ao crescente domínio das finanças

⁴ Conforme PORTELA, “a integração cidadã do trabalhador, no fordismo, acontecia por meio do acesso ao trabalho, ou seja, da integração na relação salarial o trabalhador passava a ter direito a ter direitos sociais.” (2014, p. 46). Desta forma, o fordismo propõe uma concessão de cidadania seletiva, a qual “baseou-se nos critérios de seletividade e de correção do mercado, resultando, no entanto, em instrumento de estabilização de privilégios a favor de grupos e comunidades fortes e organizadas, reduzindo-se a cidadania social, nessa perspectiva, a garantias sociais que vêm sendo ofertadas às organizações de trabalhadores.” (PORTELA, 2014, p. 45).

sobre a economia produtiva; (V) A liderança econômica dos EUA enfraqueceu, enquanto Europa e Japão expandiram sua presença no comércio global, superando os americanos em várias áreas e promovendo a internacionalização de seus capitais, o que incentivou a industrialização de países do Terceiro Mundo.

Desta forma, acompanhando as mudanças e exigências do cenário global, o capital adota um novo modelo de organização industrial e produtiva, desenvolvido por Taiichi Ohno e conhecido como Toyotismo, modelo japonês de desenvolvimento e fortalecimento industrial que surgiu na empresa Toyota, no Japão do pós-Segunda Guerra Mundial e, em pouco tempo, foi adotado por diversas grandes corporações do país, sendo absorvido, posteriormente, pelas indústrias ocidentais (RIBEIRO, 2015, p. 74). O novo modelo baseia-se em um processo de reestruturação que envolveu adaptações socioeconômicas e mudanças na forma de produzir industrialmente, as quais foram marcadas pela incorporação de inovações tecnológicas, por novas maneiras de organizar o trabalho e pela ampliação dos mercados em um cenário cada vez mais globalizado (CARELLI, 2014, p. 41).

FARIA (1995, p. 89-90), sintetiza o modelo japonês em quatro dimensões gerais

- i. o sistema de emprego adotado pelas grandes empresas [é] constituído por: a) o chamado “emprego vitalício”. Na realidade, não existe nenhum “contrato formal” sobre uma estabilidade permanente no emprego [...]; b) a promoção por tempo de serviço, onde o critério da antiguidade é central na remuneração dos trabalhadores; c) a admissão do trabalhador não é realizada para um posto de trabalho, mas para a empresa, num determinado cargo, ao qual corresponde um salário;
- ii. sistema de organização e gestão do trabalho: “just-in-time” - produzir no tempo certo, na quantidade exata, com uma quantidade de trabalho certa; “kanban” - sistema de informações dos vários estágios de produção e de estoques -; “qualidade total” - envolvimento dos trabalhadores para a melhoria da produção, inclusive participando com propostas de mudanças no processo de fabricação, a fim de obter melhor produtividade, redução de custos e melhor qualidade durante todos os momentos da produção -; “trabalho em equipe” a organização do trabalho está baseada em grupos de trabalhadores polivalentes que desempenham múltiplas funções, inclusive adotando, como um dos critérios de avaliação para promoções e/ou aumentos salariais, o rendimento da equipe a que pertence o trabalhador avaliado;
- iii. o sistema de representação sindical: os sindicatos por empresa são integrados à política de gestão do trabalho. Confundem-se com a própria estrutura hierárquica da empresa. Os cargos assumidos na empresa coincidem com os do sindicato. Desta forma, não são exatamente sindicatos de trabalhadores, mas sindicatos da empresa e, portanto, não existem enquanto forma de organização e resistência ou oposição dos trabalhadores às práticas gerenciais. Não existem sindicatos por categorias profissionais.
- iv. sistema de relações inter-empresas: são relações muito hierarquizadas entre as grandes empresas e as pequenas e médias. Há uma posição de subordinação destas últimas que é institucionalizada por um “estatuto de dependência e fidelidade”, por níveis salariais diferentes [...] e, também, por formas de contratação

e qualificação de mão-de-obra diferentes e, muitas vezes, precárias. As grandes empresas buscam estender as práticas de just-in-time e qualidade total a sua rede de fornecedores e de subcontratadas, a fim de garantir um fornecimento satisfatório de produtos e serviços. Daí a procura por estabelecer relações de parcerias mais estáveis, inclusive em programas de formação tecnológica e de treinamento. Há, portanto, uma rede de subcontratação utilizada pelas grandes empresas, como um elemento fundamental da estrutura produtiva japonesa.

Em suma, o toyotismo rompe com os princípios do fordismo, que priorizava a produção em larga escala e o acúmulo de estoques, desta vez baseando-se na chamada acumulação flexível, ou flexibilização da produção, cujo foco principal é ajustar a fabricação e o armazenamento conforme a demanda do mercado, bem como eliminar estoques e produzir em tempo real (FROIS, 2021, 351). Essa busca por alternativas para enfrentar a redução na produtividade e na capacidade de acumulação, portanto, resultou em um intenso processo de flexibilização nas relações de trabalho (RIBEIRO, 2015, p. 75).

Ademais, destaca-se também a transformação estrutural das empresas, que deixou de ser verticalizada para se tornar mais horizontal e descentralizada, repassando parte da produção para outras empresas e, desta forma, ampliando significativamente a terceirização, a qual, graças ao fenômeno da globalização, possibilitou a transferência das etapas da produção para mercados com maior flexibilidade nas leis trabalhistas e tributárias (FROIS, 2021, p. 352).

Sobre o aspecto descentralizador do modelo toyotista, LIMA (2021, p. 64) explica que

Essa tática se deve à busca de mão de obra que seja mais vantajosa, às formas de subconsumo e a um maior controle sobre a produção, e esses elementos são encontrados nos países periféricos, onde a força de trabalho é mais barata e não há legislações que protejam o trabalhador da exploração do trabalho.

É fundamental ressaltar que o modelo toyotista estabelece uma distinção interna entre as grandes corporações e as empresas inseridas na cadeia de subcontratação, tendo em vista que estas últimas enfrentam uma elevada instabilidade, de forma que não há garantia de emprego permanente; a força de trabalho possui, em geral, menor qualificação, atua sob condições precárias e está frequentemente vinculada a contratos irregulares, com remunerações significativamente inferiores às praticadas nas grandes empresas (FARIA, 1995, p. 93). As pequenas e médias empresas, fortemente subordinadas à lógica de gestão e organização do trabalho imposta pelo toyotismo, precisam realizar grandes esforços para atender aos exigentes padrões de qualidade e produtividade estabelecidos.

Pode-se concluir que, não obstante as modificações na estrutura produtiva, os objetivos do capital permanecem os mesmos: a diminuição dos gastos com mão de obra e a submissão dos trabalhadores ao controle econômico. ALVES (2022, p. 7), inclusive, salienta

que

Na verdade, o aspecto original do toyotismo é articular a continuidade da racionalização do trabalho, intrínseca ao taylorismo e fordismo, com as novas necessidades da acumulação capitalista. É uma ruptura no interior de uma continuidade plena.

Embora, em oposição ao taylorismo/fordismo, em que os operários exerciam apenas algumas atividades de sua especialidade, o modelo japonês opte pela polivalência e multifuncionalidade, ou seja, “o trabalhador que deve ser capaz de ocupar diferentes postos de trabalho, que deve ser ágil e flexível, qualificado[...]” (RIBEIRO, 2015, p. 76), trata-se apenas uma maneira mais refinada e disfarçada de controle social e de imposição do capital sobre a subjetividade do trabalhador, uma vez que, como observa CARELLI (2014, p. 46)

Com o trabalho de equipe, e suas premiações pela performance do grupo, aumenta-se a responsabilidade do trabalhador e impõe o mesmo a competir e se esforçar para o alcance de resultados para a empresa. Permanece ainda, de certo modo, uma supervisão rígida, porém incorporada, pois realizada pelo próprio grupo de trabalhadores, que passa a fiscalizar e supervisionar um ao outro, pois a atividade do outro influencia nos seus rendimentos [...]. Assim, assumem os trabalhadores posição que antes era da gerência, integrando-se emocionalmente na empresa e em seus resultados.

Assim, o efeito da apropriação da subjetividade do trabalhador pela lógica do capital passa a se apresentar de forma mais consensual, sedutora e participativa — mas, na essência, torna-se ainda mais manipuladora. Como observa ALVES (2022, p. 13), “Se no fordismo tínhamos uma integração mecânica, no toyotismo temos uma integração orgânica”. Trata-se, portanto, de um modelo que procura enfraquecer a consciência de classe dos trabalhadores, os quais passam a ser chamados de “colaboradores” ou “cooperadores”, em uma narrativa que vincula o sucesso individual ao desempenho da empresa, contribuindo para a fragilização do movimento sindical e, como resultado, diminuindo as manifestações de resistência, levando os trabalhadores a aceitarem as condições de trabalho impostas (LIMA 2021, p. 56). A título de comparação com o fordismo, RIBEIRO (2015, p. 77) ressalta que

[...] o modelo fordista de produção criou sua própria alcova ao criar o operário-massa, pois esse operário concentrado no espaço, homogeneizado em suas formas de exploração, possuía uma grande capacidade de organização política e, por isso mesmo, de luta e resistência. O que acontece quando se estabelece o padrão de acumulação flexível é que se cria o que ele [Alain Bihr, em seu livro “Da grande noite à alternativa - o movimento operário europeu em crise”] chama de operário social, o trabalhador instável, suscetível a uma flexibilidade multidimensional, esse operário resulta de um processo de fragmentação do proletariado que impede que a classe operária se apresente como força social unificada.

À luz desse cenário, a ideia de flexibilizar os direitos trabalhistas conquista um número crescente de defensores, movidos pelo apelo enganoso dos argumentos que associam essa flexibilização ao desenvolvimento e à promoção do emprego. Desta forma

[...] urge a “necessidade” do corte de gastos sociais do Estado de Bem-estar Social, transformando o Estado interventor em Estado mínimo. Esse processo se dá através da desregulamentação das relações de trabalho e eliminação dos direitos sociais para os trabalhadores, sendo sustentado pelos princípios do neoliberalismo, ideologia conservadora fundamentada pelo conceito de “liberdade individual” voltado para a naturalização da pauperização e legitimação do capital monopolista de livre mercado. A atuação do Estado na economia é colocada como causadora das crises estruturais e passa a sofrer deturpações frente ao enfrentamento da questão social, em que o sistema capitalista neoliberal dissemina que as políticas sociais são ineficazes e que necessitam de reformas para supressão de direitos sociais, as quais acontecem por meio do processo denominado “contrarreformas”. (LIMA, 2021, p. 69)

Em resumo, ABÍLIO (2020, p. 115) explana que, com o avanço das tecnologias da informação, a globalização das cadeias produtivas e a concentração de capital em grandes corporações enxutas – que se livram de encargos, custos e responsabilidades diretas, ao mesmo tempo em que mantêm o controle sobre todas as etapas de produção – surgiram novas formas de organização e gestão do trabalho, as quais têm como base o autogerenciamento e a participação ativa do trabalhador na administração de sua própria produtividade. Nesse contexto, consolidaram-se mecanismos de subordinação e controle que demonstram ser possível terceirizar, inclusive ao próprio trabalhador, parte da gestão do trabalho, repassar riscos e custos, eliminar formas rígidas e regulamentadas de remuneração, de controle do tempo e da execução das tarefas, sem comprometer a produtividade ou o controle sobre o trabalhador.

Esse período também é caracterizado por um capitalismo que transforma a comunicação em mercadoria e promove a repartição de custos e lucros, fundamentando-se no coletivismo, na cooperação e na coordenação (inclusive entre concorrentes que compartilham fornecedores e clientes) em uma rede de colaboração que promove estratégias coletivas de aprimoramento contínuo de produtos, serviços e processos (SANTIN; MAGALHÃES, 2022, p. 357). A economia em rede também abrange o segmento voltado ao uso coletivo de bens e serviços, conhecido como “economia compartilhada (*sharing economy*)”, que, segundo SANTIN e MAGALHÃES (2022, p. 357), “tem o mesmo objetivo das redes de conexão e de colaboração empresarial, mas aqui se volta ao consumo sustentável de bens e serviços”.

Segundo SCHOLZ (2017, p. 28), a economia do compartilhamento representa uma poderosa tendência global que favorece os “construtores de pontes digitais” — agentes que atuam como intermediários entre quem oferece e quem busca serviços —, inserindo, dessa forma, dinâmicas de extração de valor nas relações sociais. Essa tendência gerou uma nova geração de empreendimentos que utilizam a internet para aproximar consumidores de prestadores de serviços, possibilitando trocas no mundo real, como locações temporárias de imóveis, caronas ou a realização de tarefas domésticas (SLEE, 2017, p. 21).

Existem quatro grandes categorias de atividades abarcadas pela *sharing economy*, conforme aponta MORSCH, quais sejam

Recirculação de bens, uso expandido de bens duráveis, troca de serviços, e compartilhamento de bens produtivos. A primeira categoria seria caracterizada pelas trocas online de produtos como vestuário, livros, brinquedos, equipamentos esportivos, utilidades domésticas, etc. A segunda categoria seria caracterizada pelo uso de bens duráveis e outros ativos, como por exemplo, máquinas de cortar grama, quartos extras, carros, etc. Novas plataformas que disponibilizam o compartilhamento de bens duráveis, são utilizadas como ferramenta na construção da comunidade – oferecendo bens e espaço a baixo custo, ou ainda, são utilizadas como meio de ganhar dinheiro, complementando a renda principal do usuário. A terceira categoria é a troca de serviços, cujas plataformas conectam pessoas, que precisam de uma prestação de serviço, com outras que prestam o serviço. E, por último, a quarta categoria, que consiste na concentração de esforços para possibilitar a produção ao invés do consumo, através do compartilhamento de espaços ou bens [...]. A disponibilização de espaços *co-working* ou escritórios comunitários possibilitando a produção por parte dos usuários, seria um exemplo nesse sentido (2020, p. 19).

Em linhas gerais, esse modelo de compartilhamento abrange principalmente duas formas de trabalho: o trabalho por multidões (*crowdwork*), em que serviços são realizados colaborativamente *online* por pessoas em diferentes lugares do mundo, e o trabalho por demanda via aplicativos, no qual plataformas digitais intermedeiam a execução de serviços físicos localizados, como transporte, entregas e tarefas domésticas (SOUZA; LACERDA, 2022, p. 10). Uma plataforma digital, dentro da *sharing economy*, é uma forma de empresa que disponibiliza um ambiente estruturado para possibilitar e organizar as interações entre usuários, com o principal objetivo de concretizar essas conexões, facilitando a troca de bens ou serviços e promovendo a geração de valor para todas as partes envolvidas (MORSH, 2020, p. 29). Dentre as plataformas digitais mais famosas, incluindo as brasileiras, é possível citar: Uber⁵, Airbnb⁶, Ifood⁷ e OLX⁸.

⁵ É uma empresa de transporte individual que propõe o compartilhamento de veículos, objetivando a mobilidade e os serviços de entrega. É tratada de forma mais pormenorizada no próximo tópico.

⁶ É uma plataforma online que funciona como um marketplace, conectando anfitriões que oferecem acomodações (quartos, apartamentos, casas, etc.) a hóspedes que buscam hospedagem temporária. A empresa surgiu em 2007, quando dois anfitriões receberam três hóspedes em sua casa em São Francisco. Hoje, a plataforma conta com mais de 5 milhões de anfitriões que já receberam mais de 2 bilhões de hóspedes em quase todos os países do mundo. Informações disponíveis em: < <https://news.airbnb.com/br/about-us/>>

⁷ Empresa especializada em entrega de refeições. Por meio do aplicativo, pedidos podem ser feitos a todos os restaurantes, bares e lanchonetes cadastrados na plataforma. Começou em 2011 com a criação da *Disk Cook*, um guia de cardápios impresso, que evoluiu para o aplicativo tal qual é conhecido hoje, desenvolvido com tecnologia nacional. Atualmente, possui 400 mil estabelecimentos parceiros, 360 mil entregadores ativos e 55 milhões de clientes. Informações disponíveis em: < <https://institucional.ifood.com.br/sobre/>>.

⁸ Plataforma de compra e venda, que permite aos utilizadores anunciarem e venderem produtos, desde celulares e eletrodomésticos a carros e imóveis. Surgiu no Brasil no ano de 2020 e, atualmente, conta com cerca de 350 mil anúncios todos os dias, além de uma média de 2,4 milhões de vendas por mês – cerca de 55 por minuto. Informações disponíveis em: < <https://ajuda.olx.com.br/s/article/quem-somos>>.

Este modelo surgiu nos Estados Unidos em 2008, em meio a uma recessão econômica marcada pelo excesso de consumo e seus primeiros sinais de desgaste, provocando uma ruptura no conceito tradicional de propriedade privada, à medida que, diante da crise do *subprime*⁹, as pessoas passaram a valorizar formas mais econômicas de consumo baseadas no uso compartilhado e eficiente dos recursos, em vez da posse individual e exclusiva (SANTIN; MAGALHÃES, 2022, p. 357).

Inicialmente, os estudos sobre a *sharing economy* a enxergavam como um fenômeno de caráter democrático, com uma estrutura horizontal e sem hierarquias rígidas, voltado a fortalecer indivíduos comuns e fundamentado em princípios como transparência, confiança, capital social, equidade e engajamento coletivo, distinguindo-se assim da lógica tradicional da economia de mercado (LIMA, 2021, p. 79). Afinal, como observa SLEE (2017, p. 23)

Por que todo mundo precisa de uma furadeira tomando pó numa prateleira se podemos compartilhar a mesma ferramenta? Podemos comprar menos e diminuir nossa pegada ambiental no planeta. Por que não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos. Podemos ser menos materialistas, dando sentido a nossas vidas mais pelas experiências do que pelas posses...

Em meio ao otimismo pós-crise financeira, difundiu-se uma narrativa entusiasmada em que tecnologia e inovação econômica anunciavam o surgimento de um novo modelo econômico, atraindo até ativistas sociais, que aderiram a essas iniciativas na expectativa de ampliar sua visibilidade e alcance, esperando que o uso coletivo de bens e serviços pudesse, conforme aduz SCHOR (2017, p. 33), “ser o caminho para uma economia verdadeiramente popular, inclusiva, justa e de baixo impacto.”

O primeiro problema a ser apontado está no próprio termo “economia do compartilhamento”, o qual foi alvo de muitas controvérsias, pois enquanto “compartilhar” (*sharing*) remete a interações sociais igualitárias e desinteressadas financeiramente, “economia” (*economy*) implica trocas comerciais e interesses de mercado, o que gerou debates sobre a adequação do nome para descrever esse novo modelo de negócios, que já

⁹ Segundo informações disponíveis em artigo publicado na BBC NEWS BRASIL (2021), a crise das hipotecas *subprime* nos Estados Unidos teve origem na concessão de crédito imobiliário a pessoas com baixa capacidade de pagamento, conhecidas como clientes *subprime*. Esse tipo de financiamento cresceu nos anos 1990 e se acelerou após 2001, com empréstimos cada vez mais acessíveis. A facilidade de crédito aumentou a demanda por imóveis, elevando os preços de forma contínua. Para manter a expansão, instituições financeiras passaram a oferecer condições ainda mais atrativas, como juros baixos nos primeiros meses, o que aumentava o risco de inadimplência futura, pois muitos desses empréstimos se tornaram impagáveis com o posterior aumento das taxas. Com o tempo, os sinais de uma bolha imobiliária ficaram evidentes. Em 2007, os preços começaram a cair, despencando até 2009. A desvalorização dos imóveis levou milhares de famílias a perderem suas casas, que não cobriam mais as dívidas com os bancos.

recebeu diversas outras denominações, como consumo colaborativo, economia em rede, plataformas *peer-to-peer*, economia dos bicos (*gig economy*), economia da viração, serviços de concierge, além de economia sob demanda (SLEE, 2017, p. 24).

De fato, quando o mercado intermedeia o chamado "compartilhamento" entre consumidores desconhecidos, o que ocorre, na verdade, é uma transação econômica baseada no pagamento pelo uso temporário de bens ou serviços, com foco no valor utilitário, e não em vínculos sociais, motivo pelo qual as professoras ECKHARDT e BARDHI (2015), ao apresentar o resultado de suas pesquisas sobre os anseios do consumidor dentro desse modelo, utilizam o termo "economia de acesso (*access economy*)". Segundo elas, os consumidores estão mais interessados em menores custos e conveniência do que em promover relações sociais junto à empresa intermediária ou aos outros consumidores.

A competição entre empresas não dependerá de qual plataforma pode fornecer a maior interação social e comunitária, ao contrário da retórica atual da economia compartilhada. Nossa pesquisa mostra que os consumidores simplesmente querem fazer compras inteligentes, e as empresas de economia de acesso permitem que eles consigam isso, oferecendo mais conveniência a um preço mais baixo¹⁰.

A proposta de ECKHARDT e BARDHI (2015) é apenas uma entre muitas abordagens conceituais existentes e que disputam validade (ou utilidade) na comunidade acadêmica. Contudo, por ser já muito repercutido e consolidado, em especial nos trabalhos acadêmicos disponíveis sobre o assunto, os termos "economia do compartilhamento" e "*sharing economy*" permanecem sendo utilizados no presente trabalho¹¹.

Além da questão terminológica, o modelo de compartilhamento surgiu com a promessa de oferecer aos indivíduos em situação vulnerável a oportunidade de assumirem o controle de suas vidas por meio do empreendedorismo, além de se apresentar como uma alternativa sustentável ao comércio tradicional, ao incentivar o aproveitamento mais eficiente de recursos pouco utilizados; porém, na prática, essa proposta tem revelado contradições, ao favorecer a expansão de um mercado livre, hostil e sem regulação em esferas anteriormente protegidas, o que, longe de promover autonomia e sustentabilidade, tem agravado a precarização das relações de trabalho, enfraquecido os sistemas de proteção social e

¹⁰ Tradução livre do seguinte trecho do ensaio: "Competition between companies will not hinge on which platform can provide the most social interaction and community, contrary to the current sharing economy rhetoric. Our research shows that consumers simply want to make savvy purchases, and access economy companies allow them to achieve this, by offering more convenience at a lower price."

¹¹ Justificando o uso do termo em seu livro, SLEE explica que: "Não há dúvida de que a palavra "compartilhamento" foi esticada para além dos limites razoáveis à medida que a "economia do compartilhamento" cresceu e se transformou, mas ainda precisamos de um nome para falar sobre o fenômeno. Embora possa não durar mais que um ano ou dois, "economia do compartilhamento" é a expressão em voga agora. Irei adotá-la neste livro." (2017, p. 24)

contribuído para a formação de grandes monopólios no cenário contemporâneo (SOUZA; LACERDA, 2022, p. 10). “[...] o que se observa é que, mesmo que tenha como ideia central o compartilhamento, os recursos continuam a permanecer centralizados nas mãos de grandes corporações [...]” (LIMA, 2021, p. 82).

Enquanto para os indivíduos a economia do compartilhamento representava a possibilidade de empreender de forma mais simples e rápida, ao transformar um bem já possuído em serviço para quem não tem acesso a algo semelhante, as plataformas perceberam a oportunidade de obter lucros maiores e em escala, atuando como intermediárias nas trocas por meio de ferramentas digitais acessíveis e com custos que diminuem conforme cresce o número de usuários envolvidos — evidenciando a forte ligação entre a escalabilidade dessas plataformas e a redução do custo marginal (SANTIN; MAGALHÃES, 2022, p. 360). Assim, conforme aponta ABÍLIO (2020, p. 118), “[...] ao invés de uma empresa com um contingente limitado e definido, a empresa-aplicativo conta com milhares, milhões de trabalhadores informais cadastrados [denominados “usuários”], disponíveis, que são utilizados na exata medida da demanda.”. Também aduz o autor que

Para trabalhadores uberizados¹² não há demissão, pois não há contratação. Não há vagas formalmente limitadas, não há processos seletivos, não há entrevistas ou envio de currículo. O motorista, o motofretista, o caminhoneiro, a empregada doméstica, o advogado, a manicure, o motoboy, o professor, o fisioterapeuta, entre tantos outros uberizados, não passarão por processos seletivos formais para trabalhar para/com as empresas-aplicativo: para ser, como elas propagam, um parceiro, basta aderir. A adesão implica preencher um cadastro, aceitar os “termos de adesão” de um contrato que não é um contrato de trabalho e cumprir requisitos mínimos (2020, p. 118).

Surge então o chamado “trabalho plataformizado”, viabilizado pela tecnologia das plataformas digitais, as quais controlam a oferta e demanda, além de gerenciar de modo eficaz e onipresente as atividades do trabalhador, de forma que a sua produtividade

[...] é constantemente mapeada e seu desempenho medido pela empresa, a qual define unilateralmente os critérios de avaliação. Realiza-se uma espécie de terceirização sobre a execução deste gerenciamento para uma multidão de consumidores vigilantes [...], que alimentam os dados sobre a produtividade e zelo [...]. Tem-se, por um lado, uma multidão de trabalhadores disponíveis e, por outro, uma multidão de consumidores. A empresa realiza a mediação, define os ganhos [...], recebe porcentagem sobre seu trabalho, assim como detém os meios para que esse encontro aconteça. (KREIN; ABÍLIO; FREITA; BORSARI; CRUZ, 2018, p. 51)

Em outras palavras, as plataformas exercem controle absoluto sobre o trabalho ao

¹² É o mesmo que “plataformizados”. O termo “uberização”, neologismo derivado do nome da empresa “Uber”, é utilizado justamente para descrever contratos independentes de trabalhadores que utilizam uma plataforma online como intermédio para realizar atividades econômicas. O termo é bastante utilizado, já que a Uber se tornou referência na formação de enormes contingentes de trabalhadores controlados por empresas que operam por meio de plataformas digitais. Optou, contudo, o autor utilizar o termo “plataformização” ao longo do presente trabalho, o qual deixa mais claro que esse fenômeno não se limita apenas à Uber.

definirem, de forma opaca e não fixada, as regras de acesso, distribuição, precificação e permanência dos trabalhadores, por meio de um gerenciamento algorítmico que, programado por humanos, utiliza ranqueamentos, bonificações e punições como mecanismos automatizados de controle e disciplina; tudo isso sem se submeter às leis trabalhistas, uma vez que, sob uma perspectiva puramente formal, a relação entre as empresas e os usuários prestadores de serviços não se configura uma relação de trabalho. Assim,

As estratégias cotidianas dos trabalhadores são informalmente traçadas na relação com essas regras mais ou menos decifráveis, envolvendo jeitinhos, saberes e competências que também não estão predeterminados, mas serão incorporados na gestão. De fato, a organização prescrita do trabalho [...] se informaliza, o que não quer dizer que deixe de existir. Pelo contrário, a noção de organização na dispersão [...] é fundamental: multidões de trabalhadores, vivendo na condição de trabalhadores informais, podem aparecer de forma dispersa, mas o controle de seu trabalho está centralizado e é elemento fulcral de processos de oligopolização e monopolização (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 39).

Conforme SCHOLZ (2017, p. 25), trata-se de algo que vai além da simples continuidade do capitalismo pré-digital, pois há descontinuidades significativas, com novas dinâmicas de exploração e concentração de riqueza, que levaram o autor a criar o conceito de “espoliação da multidão”. Essa espoliação representa uma forma inédita de exploração, conduzida por poucas grandes empresas, que se sustentam sobre uma vasta massa global de milhões de trabalhadores atuando em tempo real.

O capitalismo promove a *sharing economy* como solução estratégica para o desemprego, apresentando-a como um novo modelo de trabalho digno baseado no microempreendedorismo e na falsa ideia de autonomia e flexibilidade do trabalhador, quando na realidade disfarça relações assalariadas precarizadas sob a aparência de trabalho autônomo, perpetuando a lógica exploratória do capital por meio de novas formas de organização sociotécnica e flexibilização trabalhista (LIMA, 2021, p. 82).

Utilizar as plataformas digitais como instrumento de trabalho coloca o trabalhador diante de uma relação de dependência com determinado dispositivo eletrônico, evidenciando uma lógica de dominação e ausência de neutralidade quanto às inovações tecnológicas contemporâneas. Um fator importante para essa nova forma de trabalho é o tempo. As plataformas digitais possibilitam a conexão imediata entre os que prestam e requerem o serviço, gerenciada por uma tática de ritmo acelerado com o objetivo de otimização do tempo para que se gaste menos tempo na prestação de uma determinada ação, conectando oferta e demanda da maneira mais rápida possível, a ponto de ser altamente lucrativo para empresas. (LIMA, 2021, p. 84)

O chamado empreendedor, na verdade um trabalhador isolado responsável por sua própria sobrevivência, tem seu trabalho utilizado e pago estritamente conforme a demanda, atuando como gestor de si mesmo, mas ainda subordinado às empresas que controlam as condições de sua atividade (ABÍLIO, 2020, p. 116). Desta forma, em vez de promover a autonomia dos indivíduos sobre suas próprias vidas, diversas empresas da economia do

compartilhamento têm enriquecido investidores e executivos às custas da eliminação de direitos e garantias conquistados ao longo de anos de mobilização social, e da introdução de formas de trabalho mais instáveis, arriscadas e precárias para os que realmente realizam o trabalho pesado (SLEE, 2017, p. 24).

Ademais, é importante ressaltar que a flexibilidade promovida pela economia do compartilhamento tende a levar à desprofissionalização dos prestadores de serviço, uma vez que muitas das controvérsias envolvendo plataformas como Airbnb e Uber estão ligadas à posição ambígua de motoristas e anfitriões, que operam em uma área indefinida entre um serviço ocasional e pessoal e uma atividade comercial ou profissional, gerando confusão nas fronteiras entre hotéis e residências, táxis e veículos privados, negócios e passatempos, bem como entre espaços de trabalho e de vida pessoal.

BADGER (2014), repórter do *The Washington Post*, ao propor formas de regulamentação das plataformas, oferece o seguinte exemplo

Todos que dirigem precisam de carteira de motorista. Mas quem dirige muito — caminhoneiros, motoristas de ônibus, taxistas — precisa de treinamento, licenças e precauções de segurança adicionais. Você precisa de uma carteira de motorista para dirigir. Mas não precisa de uma licença adicional para levar sua família e amigos no carro, mesmo que esse cenário represente mais riscos. A menos, é claro, que as pessoas no banco de trás estejam lhe pagando e você seja um taxista¹³.

A expansão da oferta de bens e serviços por pessoas sem formação ou requisitos profissionais formais tem gerado conflitos entre os trabalhadores das plataformas e os agentes tradicionais do mercado, que argumentam que essa nova concorrência viola as regras justas do setor. No caso do transporte individual, por exemplo, taxistas precisam cumprir diversas exigências legais impostas por órgãos reguladores, enquanto motoristas plataformizados seguem apenas as normas estabelecidas pela própria plataforma¹⁴. De modo semelhante,

¹³ Tradução livre do seguinte trecho da reportagem: “Everyone who drives needs a driver's license. But people who drive a lot — truckers, bus drivers, cabbies — face additional training, permits and safety precautions. You need a driver's license to drive yourself. But you don't need an additional permit to carry your family and friends in your car with you, even though that scenario creates more risk. Unless, that is, the people in the back seat are paying you money, and you're a cabdriver.”. Para ver o texto na íntegra: < <https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2014/04/23/why-we-cant-figure-out-how-to-regulate-airbnb/>>.

¹⁴ No Brasil, em resposta à pressão dos taxistas, os quais se opuseram fortemente à plataforma Uber, foi aprovada a Lei nº 13.640/2018, a qual modificou a Lei de Mobilidade Urbana (nº 12.587/2012) para incluir, na regulação dos serviços de transporte, o “transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede”. Em suma, foi estabelecido que a competência para regulamentar e fiscalizar esse tipo de serviço é exclusiva dos municípios e do Distrito Federal. A Lei também incluiu alguns critérios básicos para que os motoristas plataformizados possam atuar nos municípios que optaram pela regularização: I - possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada; II - conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal; III -

hotéis convencionais estão sujeitos a regulamentações específicas, diferentemente dos anfitriões do Airbnb.

Em suma, pode-se afirmar que a economia de compartilhamento é uma inovação que apresenta desafios regulatórios ante ao rápido desenvolvimento tecnológico, como a garantia de efetivação dos direitos fundamentais dos usuários e trabalhadores. Dentre as plataformas digitais que integram esse modelo econômico, destaca-se a Uber, considerada uma das maiores e mais influentes do mundo, cuja atuação impulsionou transformações significativas nas relações de trabalho e no setor de transporte.

2.2 A empresa Uber como referência do fenômeno da plataformização e o “escape jurídico”

Em uma carta aberta disponível no site eletrônico da plataforma Uber, datada em abril de 2019, Dara Khosrowshahi (2019), CEO da empresa, escreve sobre os dez anos de trajetória da plataforma até então, contextualizando seu surgimento como parte de um momento decisivo da evolução tecnológica, marcado pela popularização dos smartphones, pelo crescimento das lojas de aplicativos e pela demanda crescente por serviços sob demanda. O executivo relembra que a proposta inicial — “toque em um botão, pegue uma viagem” — rapidamente se expandiu para diversas frentes, como compartilhamento de caronas, entrega de refeições, fretes, modais alternativos (bicicletas e patinetes elétricos), além de investimentos em inovações como carros autônomos e mobilidade aérea urbana (KHOSROWSHAHI, 2019).

Ao reconhecer que o caminho até ali não foi isento de falhas, Khosrowshahi (2019) admite que os mesmos elementos que impulsionaram o sucesso inicial da empresa — espírito empreendedor, ousadia e rapidez nas decisões — também ocasionaram tropeços significativos. Ele relata que, ao assumir o cargo de CEO, foi questionado por abandonar uma posição estável para assumir a liderança da Uber, mas sua resposta foi pautada na convicção de que se tratava de uma empresa singular, com potencial transformador inigualável.

Desta forma, o CEO defende que o crescimento da empresa exigiu a disposição de romper com ortodoxias e de se reinventar continuamente, e que, diante da iminente abertura de capital, tornou-se necessário adotar medidas de aprimoramento da governança corporativa, reestruturação da liderança e fortalecimento da cultura organizacional, com foco no trabalho

emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV); e IV - apresentar certidão negativa de antecedentes criminais. Para ver a Lei na íntegra: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm>

em equipe e no compromisso de longo prazo (KHOSROWSHAHI, 2019). Reafirma, também, que aquele novo momento exigiria decisões orientadas mais pela satisfação e fidelidade dos usuários do que pelo crescimento numérico imediato, admitindo inclusive a possibilidade de sacrifícios financeiros no curto prazo em nome de benefícios sustentáveis no futuro (KHOSROWSHAHI, 2019).

Ao final da carta, Khosrowshahi (2019) reitera que o sucesso contínuo da empresa dependerá de sua capacidade de execução e da solidez da plataforma construída, destacando que a Uber constitui uma das maiores redes do mundo para trabalho independente e que, por isso, carrega grande responsabilidade frente aos desafios sociais e urbanos que emergem da nova economia digital.

A empresa, desta forma, se apresenta ao mercado como criadora de oportunidades, orgulhando-se de ajudar as pessoas a se locomoverem, conquistarem independência financeira e prosperarem, destacando ainda que sua missão é abrir oportunidades para milhões de motoristas parceiros e usuários em todo o mundo. Fundada em 2010 em São Francisco, Califórnia, a empresa iniciou com serviços de transporte em carros de luxo, mas rapidamente expandiu seu portfólio e presença global para conectar pessoas e transformar a mobilidade urbana (UBER, 2024).

Essa expansão se deu em razão da concorrência de mercado, pois outras empresas de serviço de compartilhamento de viagens conseguiam realizá-lo a preços bem mais baixos, o que impulsionou a Uber a buscar motoristas não licenciados, com seus próprios carros, dentre os quais vários não possuíam seguro. Como resultado, SLEE (2017, p. 99) aponta que “[...] o número de motoristas saltou de menos de dez mil, em janeiro de 2013, para mais de 150 mil apenas dois anos depois.” A plataforma completou seu primeiro bilhão de viagens globalmente em dezembro de 2015, alcançou 2 bilhões em junho de 2016, 5 bilhões em maio de 2017, 10 bilhões em junho de 2018 e, em 2024, ultrapassou a marca de 58 bilhões de viagens em todo o mundo (UBER, 2024).

Da mesma forma que a expressão "economia do compartilhamento" é considerada semanticamente incoerente e conceitualmente polêmica no meio acadêmico, por não conseguir representar com precisão o fenômeno a que se refere, o termo "compartilhamento de caronas", empregado pelo CEO da Uber, também não parece ser o mais apropriado para descrever as práticas realizadas pela plataforma, uma vez que, segundo (MORSH, 2020, p. 48)

[...] pois que os motoristas da Uber, enquanto dirigem, não estão realizando suas tarefas do dia a dia: indo para a universidade, por exemplo, e angariando outras pessoas, universitários, para compartilhar os custos deste deslocamento, oferecendo-lhes uma “carona”. Isso, tem aspecto comunitário, pois que também otimiza os

custos daqueles que aceitaram a “carona”, que certamente teriam mais gastos com viagens individuais. (MORSH, 2020, p. 48)

A atuação da Uber também não pode ser considerada como compartilhamento de veículos, pois a empresa não oferece carros próprios sem motoristas, como faria uma locadora, tampouco promove o uso coletivo de um bem com o objetivo de reduzir custos e ampliar o acesso de forma altruísta, mas sim realiza uma atividade comercial com fins lucrativos, o que distorce o sentido original do conceito de compartilhamento (MORSH, 2020, p. 48). Na verdade, a plataforma baseia seu modelo de negócios na extração de lucros por meio da coleta massiva de dados e do trabalho humano, sustentada por capital de risco, práticas de evasão fiscal, estratégias monopolistas e subvenção cruzada¹⁵, o que permite analisá-la sob diferentes enfoques: competitivo, gerencial, regulatório e de gestão da força de trabalho (SOUZA, 2023, p. 71).

O aspecto competitivo da Uber refere-se à sua atuação frente a concorrentes e ao transporte tradicional por táxis, destacando-se principalmente por oferecer preços mais baixos, o que é viabilizado por uma lógica monopolística baseada na redução do valor do trabalho, exigindo mais horas dos motoristas para sua sobrevivência, enquanto um algoritmo gerencia unilateralmente as tarifas, ampliando tanto a oferta do serviço aos usuários quanto a dependência dos trabalhadores (SOUZA, 2023, p. 71). A Uber também não se inibe em adotar práticas anticoncorrenciais, como o aliciamento de motoristas de rivais, ao mesmo tempo em que defende publicamente os princípios do livre mercado, mas recorre a estratégias para assegurar influência e proteger seus interesses nesse suposto ambiente de mercado livre (SCHOR, 2017, p. 28). Aludidas práticas, a título de exemplo, ocorreram quando a plataforma utilizou algoritmos opacos¹⁶ e programas como o *Greyball*, que enganava autoridades reguladoras com simulações de serviço para impedir fiscalizações, e o *Hell*, que criava perfis falsos no aplicativo da empresa rival, “Lyft”, para rastrear motoristas e, com base nesses dados, manipular preços e oferecer incentivos a fim de atrair esses trabalhadores e enfraquecer a concorrência (SLEE, 2017, p. 132).

O aspecto técnico e gerencial da Uber está na inovação ao prestar serviços por meio da externalização da avaliação de qualidade, da redução tarifária agressiva e do uso de

¹⁵ Segundo SOUZA, “Subvenção cruzada significa compensação financeira entre aplicativos. Por exemplo, a Uber faz uso do Google Maps e de outras plataformas como Waze, e vice-versa. Isso permite que haja trocas financeiras entre as empresas e ampliação de lucros e bases de dados.” (2023, p. 71).

¹⁶ São sistemas automatizados de tomada de decisão cujo funcionamento interno — ou seja, as regras, critérios e dados que utilizam para chegar a determinados resultados — não é acessível ou compreensível por pessoas externas (ou às vezes nem mesmo por quem os utiliza). A opacidade pode ser intencional, por razões comerciais (como segredo empresarial), ou não intencional, devido à complexidade técnica dos próprios algoritmos.

algoritmos para controlar motoristas e demanda, garantindo aparente eficiência ao consumidor enquanto transfere funções de recursos humanos para os próprios usuários por meio de sistemas de ranqueamento, prática conhecida como cultura de auditoria (SOUZA, 2023, p. 72). Ou seja, a empresa define os critérios e usos das avaliações dos trabalhadores, mas terceiriza gratuitamente essa função de supervisão aos usuários, que, ao avaliar motoristas, ajudam informalmente a estabelecer padrões de qualidade e a gerenciar o trabalho, criando uma relação simbiótica entre trabalhadores, consumidores e a plataforma, em que o consumo se torna vigilância, fortalecendo a reputação da empresa e substituindo, na prática, o papel regulador do Estado por uma fiscalização coletiva e constante dos usuários conectados (ABÍLIO, 2020, p. 121).

A avaliação pelos consumidores, determinada e administrada pela empresa, será utilizada simultaneamente como meio fundamental de vigilância e estímulo à produtividade do trabalhador. O ranqueamento que dela resulta dá visibilidade ao mesmo tempo que estimula a concorrência entre os trabalhadores. Para o trabalhador, o ranqueamento e a avaliação positiva não se restringem apenas a um reconhecimento de seu trabalho – aspecto central para a subjetividade do trabalhador [...]; são também fonte fundamental para os critérios de distribuição e remuneração do trabalho. (ABÍLIO, 2020, p. 121).

O aspecto regulatório diz respeito às relações da Uber com o Estado, órgãos públicos e outros atores sociais relevantes — como ONGs, empresas parceiras e a mídia —, recorrendo inclusive ao *lobby* para preservar sua capacidade de se autorregular (SOUZA, 2023, p. 73), conforme exposto no próprio site da empresa:

A Uber mantém contato frequente com os poderes executivo e legislativo das cidades para contribuir com regulações pensadas nos benefícios que a tecnologia traz para as cidades e as pessoas. A Justiça brasileira já reiterou, por diversas vezes, a legalidade das atividades da Uber e dos motoristas parceiros. Em maio de 2019, o STF (Supremo Tribunal Federal) decidiu que a proibição ou a restrição desproporcional da atividade é inconstitucional e representa violação aos princípios da livre iniciativa e concorrência (UBER, 2024).

Dentro desse aspecto, SLEE (2017, p. 99-142) destaca várias práticas enganosas e autoritárias da plataforma, que inclui facilitar excessivamente o ingresso de novos motoristas, divulgar ganhos financeiros inflacionados para atrair interessados, realizar inspeções mínimas nos veículos e verificar de forma precária a confiabilidade dos condutores, além de desrespeitar unilateralmente seus próprios contratos, descredenciar motoristas que fazem críticas à plataforma e impor tarifas reduzidas que pressionam os motoristas a trabalharem por valores mais baixos.

Entre os anos de 2013 e 2017, a Uber desenvolveu uma estratégia intensiva de *lobby* em escala global, investindo aproximadamente 90 milhões de dólares em relações públicas e articulações políticas. Conforme notícia veiculada pela BBC News Brasil (KING, 2022),

documentos revelados pelos chamados *Uber Files*¹⁷ demonstram que a empresa utilizou práticas agressivas para conquistar legitimidade institucional, driblar regulamentações locais e garantir sua expansão internacional. Para tanto, contratou lobistas com influência significativa e buscou o apoio de ex-líderes políticos, como David Plouffe, ex-assessor do presidente norte-americano Barack Obama (KING, 2022). Além disso, direcionou recursos e promessas de investimento a figuras empresariais com vínculos políticos estratégicos, o que lhe permitiu criar uma rede de influência voltada à defesa de seus interesses corporativos (KING, 2022).

No contexto europeu, o *lobby* da Uber se mostrou especialmente eficaz, com destaque para o apoio recebido de autoridades de alto escalão, como Emmanuel Macron, à época ministro da Economia da França, e Neelie Kroes, ex-comissária da União Europeia (KING, 2022). De acordo com os documentos vazados, Kroes manteve contato com membros do governo holandês em favor da empresa, mesmo durante o período de quarentena exigido por normas de conduta da Comissão Europeia (KING, 2022). Esse tipo de atuação evidencia a utilização de mecanismos informais de poder por parte da plataforma, levantando questões relevantes sobre ética, transparência e a captura regulatória por grandes corporações tecnológicas.

Já no contexto brasileiro, SOUZA (2023, p. 73) adota o conceito de “escape jurídico” para referir-se às estratégias adotadas pela Uber que não somente a protege do enquadramento das suas relações com os motoristas como vínculos empregatícios típicos, segundo estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas que afeta o próprio sistema jurídico como um todo, criando um ambiente de insegurança jurídica, enfraquecendo a proteção social e violando diversas normas de outras áreas do ordenamento jurídico brasileiro, como o direito civil, do consumidor, tributário, econômico e constitucional.

Em relação ao Direito Civil, a Uber pode violar normas importantes do contrato de transporte. Segundo o art. 739 do Código Civil (BRASIL, 2002), é vedada a recusa imotivada de passageiros, mas, na prática, a plataforma permite que motoristas recusem corridas de clientes não previamente cadastrados no aplicativo (SOUZA, 2023, p. 75). Importante destacar também que, de acordo com o Código de Defesa do Consumidor (CDC), recusar a prestação de um serviço a quem está disposto a pagá-lo configura, em tese, prática ilegal, conforme estabelece o art. 39, inciso IX (BRASIL, 1990). Além disso, em descumprimento ao art. 740 do Código Civil (BRASIL, 2002), a plataforma impõe uma regra que prevê cobrança

¹⁷ “Os Arquivos Uber são um conjunto de mais de 124 mil registros — incluindo 83 mil e-mails e mil outros arquivos envolvendo comunicações entre 2013 a 2017. Os dados foram vazados para o jornal britânico Guardian e compartilhados com o Consórcio Internacional de Jornalistas Investigativos e várias organizações de mídia, incluindo a BBC e seu programa investigativo Panorama.” (KING, 2022).

caso o passageiro desista da viagem após cinco minutos, contrariando o direito de desistência sem ônus garantido por lei. Essa regra passou a ser adotada em 2019, conforme postagem realizada no site da empresa (UBER BLOG, 2019).

A partir de 4 de setembro de 2019, estenderemos para todo o Brasil um valor adicional que já estava válido em algumas cidades. Você receberá esse valor se esperar por mais que 2 minutos (ou 5, dependendo da cidade) no ponto de embarque.

Como funciona?

Ao chegar ao ponto de embarque:

- O passageiro será notificado sobre a sua chegada e o tempo de espera começará a ser contado automaticamente
- Quando esse período passar de 2 (ou 5) minutos, os minutos extras de espera começarão a ser cobrados, até que a viagem seja iniciada
- Você poderá ver o valor referente a este tempo de espera extra quando completar a viagem

Alguns lembretes:

- Você não precisa notificar o passageiro sobre a sua chegada para que esse ganho por tempo de espera extra comece a ser calculado
- Esta ferramenta não afeta o tempo mínimo para você poder cancelar a viagem
- Este valor só será considerado se a viagem for concluída
- Se o passageiro não aparecer, você pode cancelar a viagem normalmente e a taxa de cancelamento será cobrada. Nesse caso, o tempo de espera não será cobrado.
- O custo do tempo de espera é exatamente igual à taxa por minuto nas viagens.

Ainda na seara consumerista, os critérios de precificação da Uber são pouco transparentes, violando o art. 6º, inciso III, e art. 51, inciso X, ambos do CDC (BRASIL, 1990):

Art. 6º São direitos básicos do consumidor:

[...]

III - a informação adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços, com especificação correta de quantidade, características, composição, qualidade, tributos incidentes e preço, bem como sobre os riscos que apresentem;

[...]

Art. 51. São nulas de pleno direito, entre outras, as cláusulas contratuais relativas ao fornecimento de produtos e serviços que:

[...]

X - permitam ao fornecedor, direta ou indiretamente, variação do preço de maneira unilateral;

[...]

Caso as tarifas cobradas dos usuários apresentem grande variação ao longo do dia, essa prática pode configurar cláusula abusiva que resulta em enriquecimento indevido de uma das partes (SOUZA, 2023, p. 77), sendo expressamente proibida, inclusive, em contratos de compra e venda, conforme o artigo 489 do Código Civil (BRASIL, 2002).

Em relação ao Direito Tributário, verifica-se que, ao classificar os motoristas como

"parceiros independentes", a Uber transfere a eles a responsabilidade pelo recolhimento de tributos e contribuições, eximindo-se de encargos típicos de uma relação de emprego. A empresa "se desincumbe de 31% dos encargos trabalhistas" (SOUZA, 2023, p. 77), como contribuição previdenciária patronal, FGTS e Sistema "S", gerando um claro benefício econômico decorrente da omissão tributária, uma vez que

[...] o motorista de aplicativo independente foi incluído pela Resolução nº 148/2019 no regime do microempreendedor individual (MEI), o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devido pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte sujeitas ao Simples Nacional (sistema de tributação simplificado) [...]. Nessa qualidade, os motoristas têm o dever de realizar a declaração anual do imposto de renda e fazer o pagamento em um único boleto que reúne o recolhimento de tributos e contribuição social. (SOUZA, 2023, 76).

No campo do Direito Econômico, especialmente no direito antitruste, a plataforma adota uma política de fixação unilateral de preços, ainda que afirme atuar como mera intermediadora entre motoristas autônomos e passageiros, o que pode caracterizar infração à ordem econômica, como prevê o art. 36 da Lei nº 12.529/2011 (BRASIL, 2011), configurando possível abuso de posição dominante, limitação da livre concorrência e concorrência desleal. (SOUZA, 2023, 76).

Já âmbito do Direito Constitucional, destacam-se violações relacionadas ao acesso à justiça e à proteção da dignidade humana, visto que a Uber manipula o direito de ação ao fomentar acordos extrajudiciais que impedem os motoristas de buscar a Justiça do Trabalho. (SOUZA, 2023, 76). Em um estudo de caso dirigido por LIMA (2023) acerca das repercussões jurídicas do uso da jurimetria digital¹⁸, por meio de análise jurisprudencial, ela atesta que a Uber adota uma prática de litigância manipulativa, utilizando métodos estatísticos para mapear o perfil de magistrados e unidades jurisdicionais, propondo acordos seletivos apenas em processos trabalhistas com alta probabilidade de decisão desfavorável. Assim, a empresa propõe acordos nos processos em que, estatisticamente, há maior chance de reconhecimento do vínculo de emprego, evitando decisões judiciais que poderiam formar precedentes contrários à sua tese,

¹⁸ Jurimetria é a aplicação de princípios estatísticos e análise de dados ao campo do Direito, permitindo identificar padrões, tendências e comportamentos jurídicos. A Jurimetria Digital representa uma evolução do uso de métodos estatísticos no Direito, incorporando as potencialidades da inteligência artificial e da *big data* para a análise preditiva, a formulação estratégica e o controle de riscos jurídicos, utilizando-se de técnicas e ferramentas tecnológicas. Segundo LIMA, trata-se da "reunião de técnicas e de produtos tecnológicos ao Direito", que permite um "processamento de dados mais eficiente, facilitando a entrega do resultado buscado e tornando-se praticamente indispensável para os operadores do Direito quanto ao oferecimento de serviço com destaque qualitativo" (2023, p. 9). Por outro lado, a Jurimetria Digital gera repercussões jurídicas não necessariamente positivas, pois oferece "a possibilidade de influenciar na tomada de decisão, o controle da jurisprudência a favor de determinada tese jurídica e, ainda, o perfilamento do julgador com a utilização de dados pessoais" (LIMA, 2023, p. 9).

[...] deixando a falsa impressão social de que todos os julgamentos existentes no âmbito do Poder Judiciário brasileiro seriam para afirmar que inexistem vínculos empregatícios e, conseqüentemente, que inexistem direitos trabalhistas para os motoristas atrelados a sua plataforma (LIMA, 2023, p. 90).

Nos processos envolvendo a Uber, portanto, a empresa, valendo-se de análises jurimétricas altamente precisas, utiliza seu poder econômico para influenciar a formação da jurisprudência por meio da oferta seletiva de acordos, intervindo estrategicamente conforme o perfil do julgador, mesmo quando a decisão de primeira instância tenha sido totalmente desfavorável ao reclamante (LIMA, 2023, p. 98). Conseqüentemente, em decorrência do encerramento antecipado das ações judiciais por meio de acordos, geralmente acompanhados de cláusulas de confidencialidade, renúncia a direitos e impedimento de nova contratação, não surge decisões que reconheçam o vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, criando uma aparente uniformidade jurisprudencial que desencoraja inúmeros trabalhadores a reivindicarem seus direitos (LIMA, 2023, p. 91). Trata-se, portanto, de uma instrumentalização do processo que subverte sua função social e fere diretamente os deveres de lealdade, cooperação e veracidade consagrados no princípio da boa-fé processual, constante no art. 5º do Código de Processo Civil: “Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé.” (BRASIL, 2015).

Outras violações relevantes incluem a ausência de políticas eficazes de combate a práticas discriminatórias e assédio, como determina o Decreto nº 9.571/2018, que regulamenta o dever empresarial de proteger direitos humanos, uma vez que a Uber “oculta os casos encontrados e não dá satisfações sobre as medidas adotadas” (SOUZA, 2023, p. 77), evidenciando uma postura incompatível com a responsabilidade social corporativa. Destaca-se, a título de exemplo, a abertura de um inquérito civil pelo Ministério Público Federal no Rio de Janeiro (MPF-RJ)¹⁹, em face da plataforma, após um incidente ocorrido em abril de 2023, em Duque de Caxias, Baixada Fluminense, onde uma mulher vestida com trajes típicos do candomblé teve uma corrida recusada por um motorista da plataforma (PIRES, 2024).

O procurador regional dos Direitos do Cidadão, Jaime Mitropoulos, ao abrir o inquérito, ressaltou que, apesar das políticas antidiscriminatórias da empresa, as medidas tomadas podem ter sido insuficientes para prevenir novas violações e reparar os danos causados (PIRES, 2024). A empresa, por sua vez, informou a exclusão do motorista da plataforma e, na tentativa de demonstrar na prática sua política contra posturas discriminatórias, afirmou ter oferecido suporte psicológico à vítima, por meio de uma parceria

¹⁹ Dados do inquérito disponíveis no Portal da Transparência do MPF, que podem ser verificados no seguinte endereço:
<<https://apps.mpf.mp.br/aplusmpf/index2#/detalhe/10000000000128377489?modulo=0&sistema=portal>>

com a organização *MeToo*, que prevê até quatro sessões de terapia, mas a vítima negou ter recebido aludido apoio, levantando questionamentos sobre a efetividade das medidas adotadas pela empresa (PIRES, 2024).

Ainda no contexto de intolerância religiosa, em setembro de 2024, o Tribunal de Justiça do Paraná condenou a Uber a indenizar uma passageira vítima de intolerância religiosa durante uma corrida em Curitiba (FERNANDES; COLOMBO, 2025). Conforme consta nos autos, a vítima pediu uma corrida por meio do aplicativo enquanto saía de um terreiro de umbanda, onde havia participado de um culto religioso, ocasião em que o motorista enviou uma mensagem ofendendo a mulher, dizendo “macumbeiro não anda no meu carro”, e cancelou a corrida (FERNANDES; COLOMBO, 2025).

A plataforma, de praxe, em sua defesa inicial, alegou que o motorista atua como parceiro independente e que a empresa não poderia ser responsabilizada por suas ações individuais. Posteriormente, interpôs recurso contra a decisão, sustentando que o motorista teria utilizado o termo “macumbeiro” sem qualquer outra ofensa, e que essa expressão, segundo a empresa, “obviamente, não teve a intenção de ferir a dignidade” da vítima, mas apenas de “justificar o cancelamento da corrida” (FERNANDES; COLOMBO, 2025). Não obstante,

[...] em segundo grau, a Justiça entendeu que o comportamento do motorista teve uma intenção depreciativa e de segregação, porque ele acreditava que, por a vítima praticar uma religião de matriz africana, não era digna de entrar no veículo e ter o serviço prestado por ele (FERNANDES; COLOMBO, 2025).

Por fim, destaca-se também recente decisão do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT), divulgada no sítio eletrônico do próprio tribunal (2025), que condenou a Uber a indenizar duas passageiras vítimas de discriminação homofóbica por parte de um motorista. As autoras relataram que, ao solicitarem o transporte pelo aplicativo e serem identificadas como um casal, o motorista alterou seu comportamento, passando a agir com rispidez, proferindo ofensas como “eu não aceito vocês dentro do meu carro” e, ao perceber que estava sendo filmado, interrompeu a corrida antes do destino, obrigando-as a descerem no meio da estrada à noite, o que motivou o registro de um boletim de ocorrência e o pedido de indenização por danos morais contra a plataforma (TJDFT, 2025).

O “escape jurídico”, portanto, afeta o próprio sistema jurídico brasileiro como um todo, criando um ambiente de insegurança jurídica e enfraquecimento da proteção social. No capítulo seguinte, passa-se a analisar como esse fenômeno atinge o mundo do trabalho no Brasil.

3 PLATAFORMIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Nesta seção, o trabalho se propõe a analisar criticamente o contexto de consolidação do trabalho por plataformas digitais no Brasil, com ênfase em três eixos fundamentais. Em primeiro lugar, é abordado o papel do desemprego estrutural como fator propulsor da flexibilização e da informalidade das relações de trabalho, especialmente a partir da crise econômica e da pandemia de Covid-19. Em seguida, o texto examina a subordinação vivenciada pelos trabalhadores plataformizados, evidenciando os mecanismos de controle e precarização presentes nas dinâmicas estabelecidas por empresas como a Uber. Por fim, é discutida a proposta de regulamentação da atividade por meio do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, analisando seus limites, exclusões e a reação das categorias afetadas.

3.1 Desemprego como causa propulsora da flexibilização e informalidade do trabalho

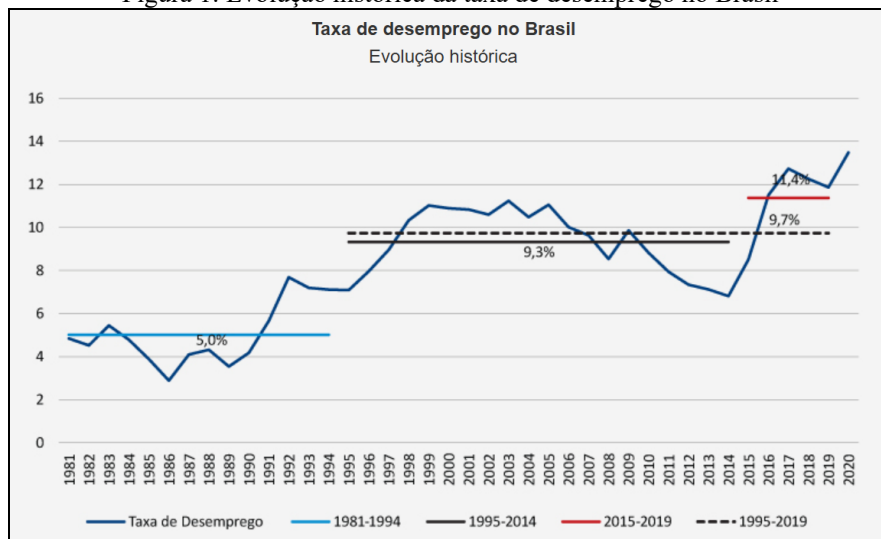
Conforme mencionado anteriormente, existem dificuldades na regulamentação das atividades relativas aos serviços prestados mediante as plataformas, face as inovações nas formas de trabalho que se apresentam nesse contexto. Por ser uma modalidade de serviço flexível, de fácil adesão e de baixo investimento, o trabalho por meio de aplicativos favorece o acesso para muitos indivíduos que buscam uma oportunidade de trabalho, diante de um cenário crescente de desemprego²⁰.

Os intensos impactos da pandemia no mercado de trabalho brasileiro manifestaram-se após este já ter sido fragilizado pela profunda recessão ocorrida entre 2014 e 2016, seguida de uma recuperação gradual e lenta que se estendeu até 2019, segundo SCHYMURA (2021), o qual explana:

A taxa de desemprego do Brasil era bastante baixa na década de 80 e início dos anos 90, com uma média de 5% entre 1981 e 1994. O indicador subiu para uma média de 9,3% entre 1995 e 2014. Com a crise econômica que se seguiu, a taxa de desemprego média entre 2014 e 2019 atingiu 11,4%. Tomando-se o período de 1995 a 2019, a taxa média foi de 9,7% (SCHYMURA, 2021).

²⁰ Em suas estatísticas, O IBGE entende que, para alguém ser considerado desempregado, não basta não possuir um emprego. “O desemprego, de forma simplificada, se refere às pessoas com idade para trabalhar (acima de 14 anos) que não estão trabalhando, mas estão disponíveis e tentam encontrar trabalho”. (IBGE, 2025). Desta forma, não podem ser consideradas desempregadas pessoas universitárias que dedicam seu tempo somente aos estudos, ou donas de casa que não trabalham fora, por exemplo.

Figura 1: Evolução histórica da taxa de desemprego no Brasil



Fonte: CONCEIÇÃO, 2021.

Apesar da redução da taxa média de desocupação (ou desemprego) em 16 estados brasileiros ao longo de 2019, segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, a informalidade no mercado de trabalho — que inclui empregados sem carteira assinada, trabalhadores domésticos informais, empregadores e trabalhadores por conta própria sem CNPJ, além de auxiliares familiares — alcançou o patamar mais alto desde 2016, atingindo 41,1% no país (IBGE, 2020a). Segundo a analista da pesquisa, Adriana Beringuy, existe uma conexão entre o crescimento do número de pessoas empregadas no país e a elevação dos índices de informalidade.

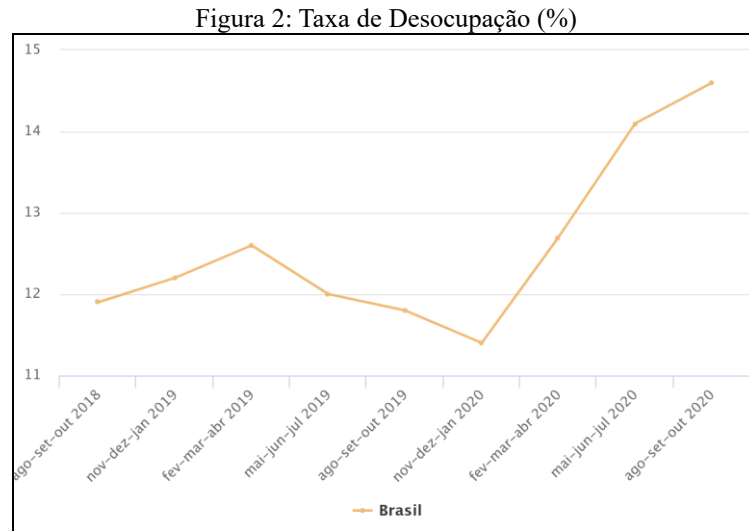
Mesmo com a queda no desemprego, em vários estados a gente observa que a taxa de informalidade é superior ao crescimento da população ocupada. No Brasil, do acréscimo de 1,819 milhão de pessoas ocupadas, um milhão é de pessoas na condição de trabalhador informal[...]. Em praticamente todo o país, quem tem sustentado o crescimento da ocupação é a informalidade [...]. (IBGE, 2020a).

Foi nesse contexto de expansão da informalidade que o Brasil foi acometido com a pandemia da Covid-19, que impactou de forma mais intensa justamente os trabalhadores informais e com menor escolaridade, em especial no setor de serviços.

A queda do emprego em 2020 foi bem mais intensa entre os trabalhadores informais, atingindo 12,6%, do que entre os formais, com recuo de 4,2%. A pandemia puniu de forma mais dura os trabalhadores com pouca instrução, com redução de postos de trabalho, em 2020, de 17,1% para pessoas sem instrução e com o ensino fundamental incompleto, e de 14,8% para o grupo com fundamental completo e ensino médio incompleto. A queda foi menor, de 6,4%, entre aqueles com médio completo e superior incompleto (SCHYMURA, 2021).

A população ocupada (PO), ou seja, o pessoal empregado, sofreu uma queda de quase 15% entre fevereiro e julho de 2020, apresentando uma recuperação lenta nos meses seguintes, embora, na medição referente a julho de 2021, a PO permanecia 4,4% abaixo do patamar registrado antes da pandemia (SCHYMURA, 2021). Já no trimestre encerrado em outubro de

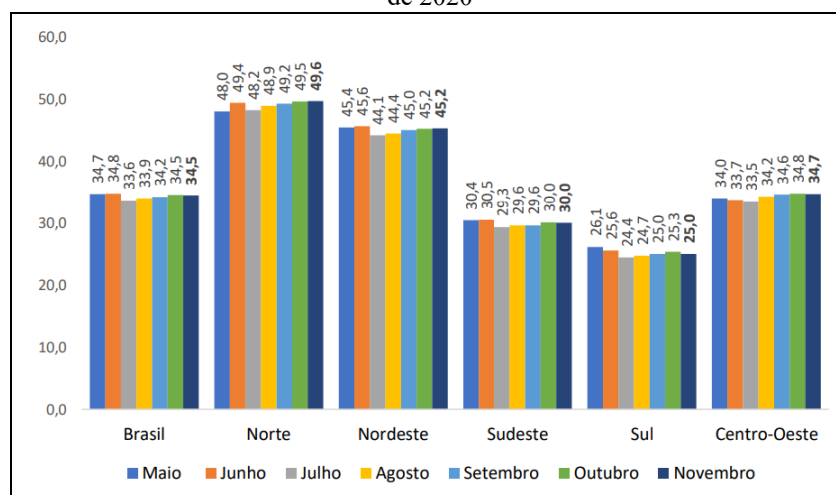
2020, em relação ao trimestre terminado em julho, houve alta de 2,8% na PO, que chegou a 84,3 milhões de pessoas, mas, em compensação, o número de indivíduos desempregados alcançou a marca a 14,1 milhões, sendo, portanto, um aumento de 7,1%, o que representa 931 mil pessoas a mais à procura de emprego no país (IBGE, 2020b).



Fonte: IBGE, 2020b

A desocupação manteve-se em uma crescente e muitos desempregados passaram a atuar na informalidade, de maneira que, em novembro de 2020, o número de pessoas consideradas como trabalhadores informais chegou a 29,2 milhões de pessoas, o equivalente a 34,5% do total de ocupados, representando um aumento de 0,6% na quantidade de informais em relação a outubro (IBGE, 2020c, p. 25).

Figura 3: Proxy da taxa de informalidade da população ocupada – Brasil – maio - novembro de 2020



Fonte: IBGE, 2020c, p. 25.

A partir desse cenário, a recuperação do mercado de trabalho após a pandemia foi impulsionada principalmente pelo setor informal e por empregos de menor qualidade, com o emprego formal, em julho de 2021, ainda 4,8% abaixo do nível pré-pandemia e o informal,

5,4% inferior (SCHYMURA, 2021). Desta forma, o retorno ao mercado passou a ocorrer mais rapidamente entre trabalhadores por conta própria, cuja reinserção depende de decisão individual, ao contrário dos empregados, que dependem da decisão empresarial de retomar as contratações (SCHYMURA, 2021).

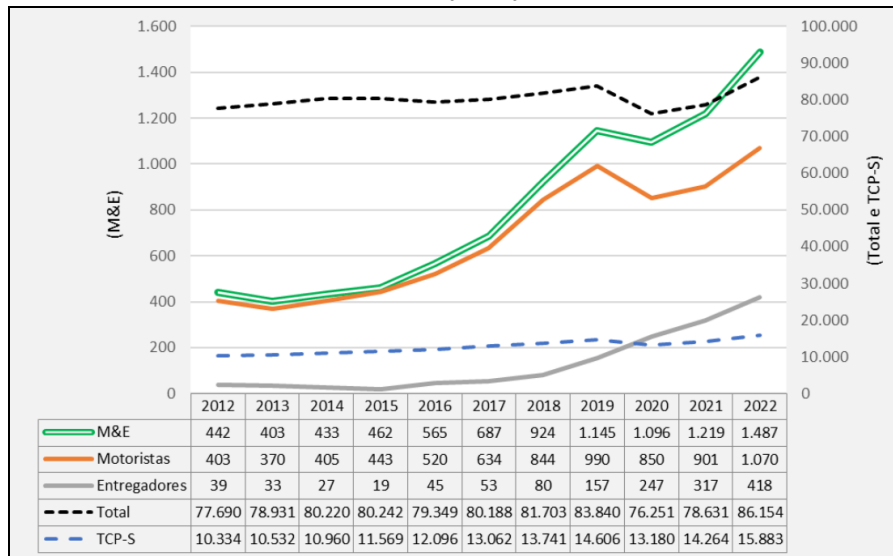
Nesse contexto, as empresas inseridas na economia compartilhada se aproveitam do desemprego estrutural para exercer controle sobre as relações laborais, resultando em uma ampliação expressiva de seus lucros. Cordeiro (2019), por meio de uma pesquisa empírica com motoristas, constatou que 62,5% dos 64 participantes iniciaram sua atividade em plataformas digitais devido ao desemprego, que no ano de 2019 atingia 12,4% da população brasileira, totalizando cerca de 13 milhões de pessoas.

O crescimento dos serviços prestados via plataformas digitais foi impulsionado principalmente pela adaptação das empresas ao modelo de *delivery*, ante a política de isolamento adotada em todo o país durante a pandemia, e pela entrada de pessoas desempregadas nesse mercado, ocasionando o aumento significativo no número de trabalhadores informais nas ruas, como os entregadores de aplicativo.

Em 2020, a Rappi, por exemplo, plataforma digital de *delivery*, registrou um pico de 300% no número de pedidos de cadastros de entregadores no aplicativo, bem como triplicou o número de contratações de *personal shoppers*, responsáveis por fazer compras em supermercados para os clientes (SALOMÃO, 2020). Já o iFood viu o número de entregadores crescer de 147 mil para 170 mil entre fevereiro e março de 2020, sendo que, em março, cerca de 175 mil pessoas solicitaram cadastro na plataforma, em comparação com 85 mil no mês anterior (SALOMÃO, 2020). A 99Food, serviço de entrega da empresa de transporte 99, também observou um aumento no número de entregadores cadastrados e um crescimento de 20% no número de pedidos pela plataforma no mês de março (SALOMÃO, 2020).

Entre 2012 e 2022, conforme a série histórica da PNAD Contínua, o total de pessoas ocupadas nas áreas urbanas do país aumentou cerca de 10%, contexto em que, enquanto os trabalhadores por conta própria nos serviços (TCP-S) tiveram um crescimento de pouco mais de 50%, os motoristas e entregadores (M&E) apresentaram elevações relativas ainda mais expressivas, com destaque para os entregadores, cujo crescimento se intensificou a partir de 2016 e assumiu proporção exponencial a partir de 2018 — especialmente com a pandemia de Covid-19 em 2020 —, resultando em uma expansão de dez vezes no tamanho da categoria entre o início e o fim do período analisado (NETO; SIMÕES; DICK; ROUBAUD; RAZAFINDRAKOTO, 2024, p. 9).

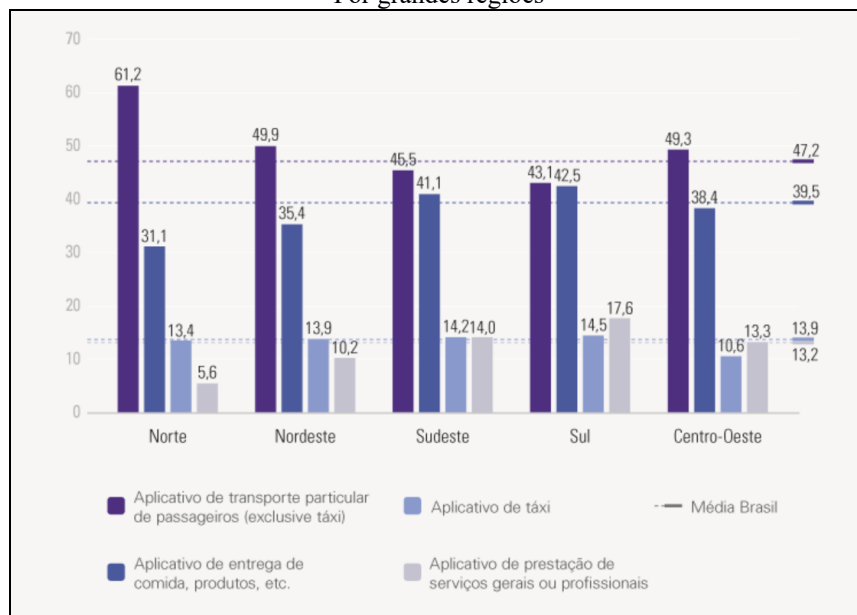
Figura 4: Número de pessoas ocupadas por categoria de ocupação (mil pessoas).
Brasil: 2012-2021.



Fonte: NETO; SIMÕES; DICK; ROUBAUD; RAZAFINDRAKOTO, 2024, p. 9.

Em 2022, segundo os dados da pesquisa intitulada “Teletrabalho e Trabalho por Meio de Plataformas Digitais” da PNAD Contínua, divulgados pelo IBGE, o Brasil registrou 1,5 milhão de pessoas que trabalharam via plataformas digitais e aplicativos de serviços até o 4º trimestre (IBGE, 2023). No recorte por tipo de aplicativo, 39,5% (o equivalente a 589 mil) eram trabalhadores de aplicativos de entrega de comida e produtos, enquanto que 52,2% (778 mil) exerciam o trabalho principal por meio de aplicativos de transporte de passageiros (IBGE, 2023).

Figura 5: Trabalhadores plataformizados²¹, segundo tipo de plataformas de serviços (%)
Por grandes regiões



Fonte: IBGE, 2023.

²¹ Foram considerados na pesquisa apenas aqueles ocupados no setor privado, como trabalho principal.

Diante do cenário apresentado, é possível perceber como a crise econômica agravada pela pandemia da Covid-19 impulsionou significativamente o crescimento da informalidade no mercado de trabalho brasileiro, especialmente por meio da expansão dos serviços prestados por plataformas digitais. O aumento expressivo do número de trabalhadores atuando como entregadores e motoristas de aplicativo, aliado à facilidade de adesão e à ausência de vínculos formais, contribuiu para consolidar um modelo de ocupação marcado pela instabilidade e pela ausência de garantias trabalhistas. Nesse contexto, o fenômeno da plataformização revela não apenas um novo arranjo produtivo, mas também desafios importantes no campo da regulação e da proteção social dos trabalhadores.

3.2 Direitos trabalhistas, condições de trabalho e segurança social

O desemprego estrutural e a crescente precarização das relações de trabalho, impulsionadas por práticas como a terceirização e os contratos em tempo parcial, configuram elementos centrais da reestruturação produtiva do capital, dentro da qual as plataformas emergem como expressão contemporânea do processo de reorganização do modelo de acumulação capitalista. A plataformização do trabalho incorporou os principais mecanismos de dominação já presentes em modelos laborais anteriores, ao mesmo tempo em que transformou os trabalhadores em seus próprios "chefes", tornando-os responsáveis pelos riscos da atividade ao mesmo tempo em que estão sujeitos a rígidas imposições das plataformas digitais, que os levam a cumprir jornadas exaustivas sem a devida remuneração, sob o discurso de que atuam com autonomia (FROIS, 2020, p. 355). Segundo leciona CORDEIRO (2019, p. 64)

No caso dos motoristas da empresa-aplicativo é necessário se ajustar a um tipo de trabalho que carrega um discurso de autonomia, parceria e flexibilização enquanto a exploração do trabalho é levada a níveis elevadíssimos. O expediente trabalhado, os deslocamentos, os gastos com combustível e manutenção dos veículos e as estratégias para contornar a intensa concorrência, fazem parte de uma carga mental em que o motorista precisa conviver inclusive em seus momentos de não trabalho, cada vez mais nebulosos e comprometidos em garantir uma eficaz autoadministração de sua produtividade.

Em contraposição ao discurso das empresas ditas mediadoras, SOUZA (2023) propõe realizar um estudo sobre as características da subordinação dos motoristas de aplicativo, a partir de um profundo estudo bibliográfico, além dos achados de pesquisa empírica, a qual consistiu em um trabalho de campo, com duração de quatro meses, em que o autor trabalhou como motorista da Uber no período entre dezembro de 2021 e março de 2022, na Região Metropolitana de Salvador/BA.

SOUZA (2023, p. 250) constata que a Uber adota dois principais eixos na gestão da sua força de trabalho: o primeiro, denominado “ocultação”, e o segundo, chamado de “despotismo”, o qual se desdobra em um ciclo composto por comando, vigilância e punição — elementos típicos da subordinação tradicional.

[...] a Uber atua com uma estratégia de gestão estimulando um falso empreendedorismo que esconde uma relação de emprego – *ocultação* – que, por sua vez, subdivide-se em seis outras táticas: incentivismo, tarefismo, pedagogismo, estelionato²², compartilhamento de riscos e obscurantismo (SOUZA, 2023, p. 250).

O incentivismo diz respeito à estratégia da plataforma de manipular o comportamento dos motoristas por meio de recompensas variáveis e imprevisíveis, como bônus e promoções temporárias. Esses mecanismos funcionam como formas de controle indireto da jornada e da intensidade do trabalho, gerando uma falsa sensação de autonomia, quando, na verdade, moldam as decisões do trabalhador conforme os interesses da empresa. Ao tratar da sua funcionalidade, SOUZA (2023, p. 254) explica:

O incentivismo opera da seguinte forma: ao mesmo tempo em que a plataforma convoca o motorista para ser um parceiro, oferecendo-lhe prêmios por missões, convênios com empresas credenciadas e criando categorias lúdicas de promoção na carreira, por outro lado o ameaça com advertências, bloqueios, cortes de salário e desativações. Em verdade, referida forma de domesticação é arcaica e sempre foi utilizada pelo patronato, apresentando-se agora tão somente com uma roupagem digital.

CORDEIRO (2019) apresenta o posicionamento da empresa em relação aos ganhos dos motoristas, destacando um discurso que associa diretamente o rendimento à dedicação individual, conforme divulgado pela própria Uber: “[...] isso depende muito de você. Motoristas parceiros que ficam online aproximadamente 45 horas por semana nos contam que gastam 25% dos rendimentos com o valor do aluguel, 25% com combustível e o restante é seu lucro. Todos os valores podem variar.” (UBER, 2016 apud CORDEIRO, 2019, p. 54). Essa retórica transfere ao motorista toda a responsabilidade pela instabilidade dos rendimentos, desconsiderando a variação da demanda diária, e sugere que eventuais ganhos baixos seriam resultado de uma suposta falta de esforço, o que acaba incentivando jornadas excessivas como única alternativa para garantir uma renda mínima.

Na verdade, o trabalhador desconhece os critérios que definem as metas e bonificações, percebendo apenas que são usados para estimular seu engajamento em certos períodos, sendo ele quem assume o risco de escolher entre preservar sua integridade ou aumentar seus ganhos, numa dinâmica em que o controle da empresa se articula com um autogerenciamento subordinado, pois, embora a plataforma organize a oferta espacial do serviço, depende das

²² Ao tratar desta tática mais a frente, optou o autor do presente trabalho trocar o termo “estelionato” por “prática enganosa”, a fim de que não haja confusão com o tipo penal de estelionato.

decisões do próprio trabalhador sobre onde e quando se engajar, mantendo-o em constante disponibilidade sem compreender plenamente os mecanismos que regem sua própria seleção para o trabalho (ABÍLIO, 2020, p. 119).

A Uber, desta forma, por meio de incentivos financeiros positivos e negativos, induz os motoristas a permanecerem conectados ou a se deslocarem para áreas com tarifa dinâmica, ao mesmo tempo em que condiciona os rendimentos dos motoristas ao seu poder de definir preços, o que, na prática, obriga os trabalhadores a cumprir longas jornadas diárias (SOUZA, 2023, p. 257).

Utiliza-se o termo tarefismo para se referir à estratégia adotada pela plataforma com o objetivo de obter maior adesão ideológica dos trabalhadores à realização de suas metas, por meio da imposição de uma lógica remuneratória baseada no modelo tradicional de pagamento por tarefa (ou salário por peça). Esse modelo também é adotado pelas demais plataformas, não somente do setor de transporte, mas também de entregas. Sobre o assunto, explica SOUZA (2023, p. 261):

A forma usual como é definido o salário por peça consiste em: a) uma remuneração individualizada por tarefa/produto determinando o salário a ser recebido; b) um repasse controlado da demanda de trabalho, com o estabelecimento de metas de produtividade; c) uma quantidade máxima fisicamente possível para cada trabalhador, definindo a jornada limite [...].

Em um cenário onde apenas os trabalhadores definem o valor do pagamento por tarefa e os limites de sua produtividade, poderia haver autonomia na relação de trabalho; no entanto, isso não se aplica aos motoristas de aplicativo, que tampouco têm poder para estabelecer a tarifa cobrada dos consumidores, uma vez que estão inseridos em um sistema capitalista marcado essencialmente pela subordinação, na qual se impõe tanto a forma de remuneração quanto o valor atribuído à força de trabalho, principal fator de produção (SOUZA, 2023, p. 262).

Como demonstração do controle exercido pela empresa em relação aos trabalhadores no que tange ao pagamento por tarefa, em situações de alta demanda, a Uber e demais plataformas implementam o preço dinâmico, que consiste em um aumento temporário no valor das corridas com o objetivo de estimular os motoristas a atuarem naquele período; esse mecanismo é acionado quando há um crescimento nas solicitações de corridas em determinadas áreas, elevando os preços para atrair mais veículos à região (LIMA, 2021, p. 114). Assim, a forma específica de remuneração baseada unicamente na produtividade, em vez do modelo tradicional de pagamento por unidade de tempo mensal, intensifica a concorrência entre os trabalhadores e transfere parte significativa do controle sobre a

atividade aos algoritmos do aplicativo, os quais são administrados pela própria empresa, e, desta forma, “onde há poder diretivo, há subordinação do empregado.” (SOUZA, 2023, p. 263).

O pedagogismo se manifesta nas mensagens e comunicados enviados pela Uber aos motoristas com conteúdo “educativo”, que na verdade funciona como técnica de disciplinamento. A empresa utiliza uma linguagem motivacional para induzir comportamentos desejáveis, reforçando padrões de eficiência e desempenho esperados, sem espaço para diálogo ou negociação coletiva. Diante disso, SOUZA (2023, p. 264) destaca que

Essas mensagens e comunicados têm a natureza de aprendizado profissional, pois fixam diretrizes sobre quais são os recursos do aplicativo, qual o comportamento esperado do motorista, fornecem conselhos e dicas de outros colegas de trabalho, previnem prejuízos à empresa – como possíveis indenizações por ações judiciais com os temas de assédio, discriminação ou condutas criminosas praticadas por motoristas – e ainda, educam sobre como manusear a plataforma para obter melhores resultados. O pedagogismo prepara o terreno para a execução suave do poder patronal. (SOUZA, 2023, 264).

Ao relatar sua experiência como motorista plataformizado, SOUZA (2023, p. 173,174 e 179) traz os seguintes apontamentos:

No tempo em que fico à disposição[...], aproveito para assistir às aulas de combate ao racismo oferecidas pela Uber através do aplicativo. A capacitação possui informações escritas, vídeos promocionais de curta duração (cerca de 5 minutos) e ocorre em etapas sucessivas. Faz parte de um programa da plataforma intitulado de EduMe que, aparentemente, tem a finalidade de melhorar a imagem da empresa no que diz respeito a comportamentos racistas e discriminatórios.

Esse tipo de sugestão para assistir às aulas também é parte da rotina dos motoristas, por receberem uma explosão de orientações/comandos diários para fazer a primeira viagem, aceitar uma solicitação de viagem, ligar para o passageiro, começar ou encerrar uma viagem. Envolve, ainda, deveres sobre como ficar offline, acompanhar os ganhos, melhorar a condução do automóvel, oferecer mais segurança ou promover condutas adequadas em relação a passageiros. Tudo é ensinado. Ao completar os conteúdos educacionais, até 200 pontos são atribuídos ao programa Uber Pro, o que permite alguma ascensão profissional. Finalizo, ainda, a capacitação quanto aos programas de combate ao assédio (uma parceria com o movimento MeToo – “A Uber não é lugar para troca de olhares” [...]), sobre como preparar o carro para receber passageiros e como selecionar a modalidade do serviço e sua categoria. Eles me orientam sobre como usar câmeras de vídeo, quais são os procedimentos de segurança da Uber, como fazer paradas em viagens, como finalizar a viagem ou como definir e alterar o destino final de uma viagem.

Recebo, por exemplo, uma mensagem no aplicativo explicando como receber passageiros que fazem uso do cão guia: “Queremos reafirmar o compromisso da Uber em promover o respeito, igualdade e inclusão para toda as pessoas que utilizam o nosso app e reforçar nossa política para viagens com cão-guia” [...]. A empresa comunica também a existência do Uber Avança, plataforma exclusiva, com sessões de dicas oferecidas por especialistas sobre educação financeira, sempre com sessões curtas, de no máximo 15 minutos. Esse conjunto de comandos é chamado pela plataforma de política voltada para motoristas. (2023, p. 173).

[...]

Através de diálogos com colegas de profissão, leitura de tutoriais, visualização de vídeos da plataforma e de outros motoristas influencers digitais, tais como Uber do Chefe, Cláudio Sena, Falando de Uber, Marlon Luz, Fernando Floripa, Luana do Renda Extra Brasil, Motorista 6 Estrelas Ian Rocha, ou Uber 24 horas, entre outros, muitas horas de aprendizado foram exigidas para minhas primeiras viagens. Outros

motoristas candidatos a ingressarem na plataforma fazem o mesmo, consultando os experts, como pude constatar através do ingresso em outras redes sociais, como a Stop Club.

Eles ensinam os primeiros passos da profissão, dão dicas de como ganhar dinheiro, os locais da cidade que se deve evitar ou como prevenir passageiros considerados inconvenientes. Para evitar acusações de assédio, por exemplo, eu aprendo e adoto a regra de que não devo direcionar o retrovisor diretamente em direção ao rosto dos passageiros que se sentam no banco de trás.

[...]

Esse conjunto de comandos hierárquicos sob a rubrica de dicas, conselhos, mentorias e tutoriais é uma forte expressão do poder diretivo apto a caracterizar a subordinação laboral. De forma conjugada com estratégias salariais que impõem cada vez mais trabalho por parte do motorista, encerram um ciclo de poderes patronais que, de alguma forma, acaba sendo também reforçado por outros motoristas influenciadores digitais e por passageiros.

A prática enganosa (denominada por Souza como “estelionato”) caracteriza a atividade da empresa de induzir o trabalhador a acreditar em ganhos potenciais irreais, mascarando os verdadeiros custos da atividade (combustível, manutenção, depreciação do veículo etc.) e prometendo uma renda que, no cotidiano, revela-se insustentável. Essa falsa expectativa contribui para que muitos motoristas ingressem na plataforma iludidos, apenas para se depararem com condições de trabalho altamente precarizadas. Ao tratar da sua experiência como motorista plataformizado, SOUZA (2023, p. 266) relata:

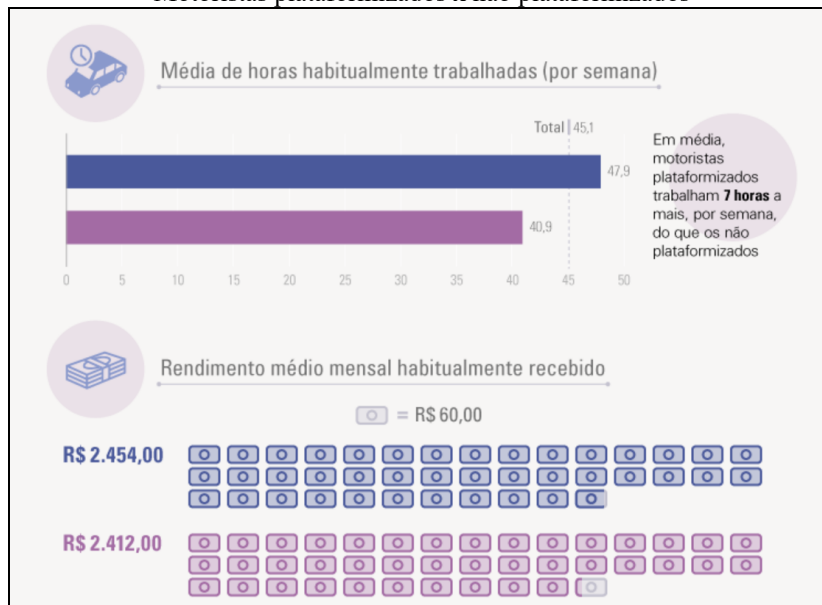
Pude observar essa estratégia em meu trabalho de campo, quando a plataforma prometia pagar tarifas que não eram repassadas em sua integralidade; quando mantinha indicadores de preços dinâmicos diferentes para motoristas em uma mesma região; ou quando anunciava preços dinâmicos em determinadas localidades, apenas para o fim de promover o deslocamento do motorista, mas sem a intenção de remunerá-lo.

A reportagem intitulada “Com reclamações, Uber perde motoristas”, publicada pelo portal do Estadão, expõe que muitos motoristas que atuavam cerca de 10 horas por dia na plataforma obtinham uma renda líquida mensal em torno de R\$ 2 mil, valor considerado baixo diante da extensa carga horária (RESK; DIÓGENES, 2016). A matéria traz relatos de condutores que expressam frustração com o retorno financeiro insuficiente gerado pela atividade. Amauri Antônio Pereira, de 52 anos, que trabalhou na Uber durante um ano, relatou que considera ilusórias as promessas da empresa e descreve que, apesar de jornadas de até 12 horas diárias, não alcançava sequer metade do que era anunciado como possível ganho, afirmando que se dependesse exclusivamente dessa fonte de renda, estaria em situação de miséria (RESK; DIÓGENES, 2016). Marcelo Eduardo de Sousa, de 41 anos, compartilhou experiência semelhante, ao afirmar que almejava obter R\$ 250 por dia, mas não conseguiu sequer a metade, destacando os impactos negativos do vínculo com a plataforma em sua vida financeira e pessoal, motivo pelo qual decidiu não retornar à atividade (RESK; DIÓGENES, 2016). Já Fabiano Andrade, de 42 anos, classificou o trabalho como desumano, relatando que,

mesmo em sua melhor semana, arrecadou apenas R\$ 900, dos quais cerca de R\$ 500 foram consumidos com custos de manutenção do veículo e combustível, além do percentual de 25% retido pela Uber, o que lhe causou apenas desgaste físico e endividamento (RESK; DIÓGENES, 2016). Esses testemunhos reforçam o quadro de precarização enfrentado por motoristas de aplicativo, revelando a distância entre a expectativa de lucro divulgada pela empresa e a realidade vivenciada pelos trabalhadores.

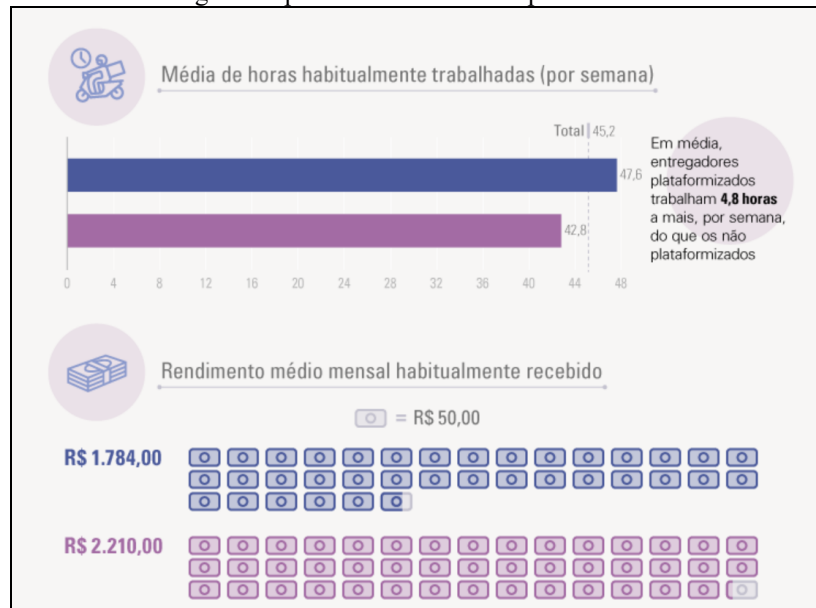
Ademais, na pesquisa realizada pela PNAD Contínua acerca do “Teletrabalho e Trabalho por Meio de Plataformas Digitais”, já citada anteriormente, os trabalhadores plataformizados, até o 4º trimestre de 2022, trabalhavam habitualmente, em média, 46,0 horas por semana no trabalho principal, uma jornada 6,5 horas mais extensa que a dos demais ocupados (39,5 horas) (IBGE, 2023). De modo semelhante ao que ocorre com o total de trabalhadores atuando por meio de plataformas, os motoristas de aplicativo registraram uma média semanal de 47,9 horas em sua atividade principal, superando a média de 40,9 horas daqueles que não utilizam aplicativos de transporte de passageiros (IBGE, 2023). Embora os motoristas de aplicativo trabalhassem, em média, sete horas a mais por semana — um acréscimo de 17,1% na jornada —, o rendimento médio era apenas 1,7% superior, o que resultava em uma remuneração por hora menor (R\$ 11,80) em comparação aos motoristas que não utilizavam aplicativos, cujo rendimento por hora era de R\$ 13,60 (IBGE, 2023). A situação também se verificou desfavorável para os entregadores plataformizados, os quais, em comparação aos não plataformizados, trabalharam 4,8 horas a mais por semana, auferindo um valor médio mensal inferior em R\$ 426,00.

Figura 6: Panorama comparativo de motoristas de automóveis de transporte de passageiros
Motoristas plataformizados x não plataformizados



Fonte: IBGE, 2023.

Figura 7: Panorama comparativo de motoristas de automóveis de motociclistas entregadores
Entregadores plataformizados x não plataformizados



Fonte: IBGE, 2023.

O compartilhamento de riscos evidencia o fato de que os custos da atividade — desde danos ao veículo até riscos pessoais, como assaltos e acidentes — são totalmente transferidos ao trabalhador. A Uber não assume nenhuma responsabilidade direta, mesmo se beneficiando economicamente da atividade, conforme explica CORDEIRO (2019, p. 58):

O argumento de não ser uma empresa de transporte e sim de tecnologia responsável por conectar motoristas a passageiros isenta a Uber de suas responsabilidades e as transfere ao motorista. A classificação como contratante independente esquivada da companhia a obrigação de arcar com direitos trabalhistas e de cumprir os padrões de emprego. Sobre o subcontratado, e somente sobre ele, recai uma enxurrada de riscos. As companhias que tiveram mais êxito na “Economia do Compartilhamento” classificam seus fornecedores de serviços como autônomos, podendo se livrar da despesa em manter uma folha de pagamentos, junto a uma série de direitos trabalhistas, junto aos custos de manutenção, tempo ocioso e tempo de deslocamento, acidentes de trabalho e qualquer obrigação com seguridade social.

Portanto, ao contrário do modelo tradicional de relação empregatícia, no qual os riscos da atividade empresarial recaem sobre o empregador, no capitalismo de plataforma esses riscos e eventuais prejuízos são repassados aos trabalhadores de aplicativo, o que intensifica o mascaramento do vínculo empregatício e leva estes a acreditarem, equivocadamente, que são empreendedores do próprio negócio. Sobre isso, ressalta ainda SOUZA (2023, p. 271):

Mais do que uma simples captura da subjetividade, a transferência dos riscos do negócio aos trabalhadores é um corolário do poder hierárquico e regulamentar das plataformas, pois assumir os riscos do transporte de passageiros é condição *sine qua non* para que o motorista seja ativado junto ao aplicativo. Por determinação da empresa e como premissa para a prestação do serviço, o motorista arca com todos os custos do veículo, como manutenção, combustível, avarias, multas, impostos, depreciação, seguro e recolhimentos previdenciários, devendo ainda ter celular e acesso à internet com pagamento de pacotes de dados móveis e todas as oscilações de preço desses produtos e serviços [...]. (SOUZA, 2023, p. 271).

Por fim, o obscurantismo refere-se à opacidade dos critérios de funcionamento da plataforma, como a lógica dos algoritmos, o cálculo das tarifas, os parâmetros de avaliação e os motivos para bloqueios de contas. A falta de transparência impede o trabalhador de compreender plenamente sua posição dentro do sistema, deixando-o em permanente estado de insegurança e dependência. SOUZA (2023, p. 274-276) atesta que

A Uber omite informações essenciais para os motoristas quando se recusa a indicar, durante uma breve solicitação, o valor da corrida, da taxa ou do desconto aplicado e, principalmente, o local exato de destino. Também não informa a quantidade de passageiros a embarcar ou se a viagem será feita em nome de terceiros, o que coloca em risco a integridade física do motorista. Somente depois que o usuário embarca no veículo – depois da prestação inicial dos serviços – é que o trabalhador sabe se a corrida será paga em dinheiro ou no cartão de crédito. Não há, igualmente, qualquer esclarecimento seguro sobre qual a regra aplicável para a priorização de corridas.

[...]

Nenhum trabalho autônomo pode se harmonizar com a quase total desinformação sobre o serviço a ser executado, revelando-se uma autonomia binária que não admite gradações, no estilo “pegar ou largar”, com um aspecto extremamente precário. Esconde-se a relação de emprego, esconde-se o preço da tarefa praticada, esconde-se o critério de priorização de corridas, escondem-se os gastos reais com a manutenção do veículo, esconde-se a possibilidade de se sofrer prejuízos no exercício da atividade, esconde-se a demanda existente, escondem-se os resultados das reclamações trabalhistas, escondem-se os casos de assédio e os episódios de violência envolvendo os motoristas. Esconder é parte integrante da estratégia das plataformas de transporte. Como característica do poder regulamentar, esconder é uma tática de gestão.

Esses seis mecanismos apontados por SOUZA (incentivismo, tarefismo, pedagogismo, prática enganosa, compartilhamento de riscos e obscurantismo) compõem um sistema sofisticado de controle algorítmico e psicológico que reforça a subordinação dos trabalhadores, mesmo sob o discurso de autonomia e flexibilidade. No contexto da crise da sociedade do trabalho, a plataformização encontra seu modelo ideal em trabalhadores que aceitam condições precárias, já que, excluídos dos mercados formais, acabam se submetendo a relações nas quais as empresas reduzem custos ao evitar contratações, recrutando facilmente um exército de “parceiros” que dependem do que sobra após arcarem sozinhos com os encargos de sua própria atividade (CORDEIRO, 2019, p. 53).

Ora, as normas da CLT visam garantir um equilíbrio mínimo entre empregado e empregador, sendo o Estado o responsável por intervir, por meio de regras materiais e processuais, para equilibrar essa relação, de modo que, embora a formalização represente um custo extra às empresas, sua ausência tende a gerar distorções incompatíveis com uma sociedade justa e livre, ao passo que o cumprimento dessas normas reflete a integridade da gestão empresarial e o respeito à dignidade dos trabalhadores (BIANCHI, MACEDO, PACHECO, 2020, p. 149). Porém, diante da não aplicabilidade da lei celetista nas relações de trabalho plataformizadas, há a carência de uma norma que regule esse processo de trabalho e,

consequentemente, as empresas conseguem subordinar os trabalhadores e impor-lhes condições de forma unilateral sem a devida regulamentação das atividades exercidas, colocando os trabalhadores em uma posição de insegurança e vulnerabilidade em relação aos seus direitos (LIMA, 2021, p. 122).

Não obstante a evidente precarização do trabalho em decorrência da plataformização, ainda há entre muitos trabalhadores plataformizados a forte ideia de independência e autogerência no exercício de suas atividades. Em seu trabalho de campo, SOUZA (2023, p. 252) teve a oportunidade de entrevistar motoristas de aplicativo e constatou que, dentre os pontos positivos levantados pelos trabalhadores em trabalhar para a Uber, destaca-se

[...] a flexibilidade de horário, contato com potenciais clientes para corridas avulsas, conhecimento que se adquire da cidade, dinheiro rápido (“se o seu ganho te satisfaz, não dá pra reclamar, e o tipo de trabalho da Uber agrada a quase todo mundo, pois ele é flexível”), pagamento de alta remuneração para quem não é formado (“o problema todo maior, irmão, é a manutenção que é alta”), geração de emprego e renda (“quem roda tem trabalho”), acesso fácil ao mercado de trabalho, uma oportunidade de descanso psicológico e a chance de não ter um patrão dando ordens, nessa sequência de prioridades.

A principal vantagem, portanto, é a flexibilidade de horário, que não implica em jornadas reduzidas, mas permite, ocasionalmente, resolver questões pessoais durante o dia, sendo outra vantagem destacada o recebimento diário de rendimentos (SOUZA, 2023, p. 225). Essa modalidade de trabalho flexível contribui para a falsa percepção de autonomia em que o trabalhador não se reconhece desta forma, mas como um empreendedor ou um autônomo. SOUZA (2023, p. 226) esclarece que

Não se enxergar como um trabalhador subordinado, não associar a supervisão [da plataforma] com o poder diretivo patronal e nem associar a punição – sequer percebida – como uma consequência do poder disciplinar empresarial, são outros fatores que ajudam a explicar esse não reconhecimento do motorista de aplicativo como um empregado com direitos trabalhistas. A generosidade da Uber em não impor uma escala de horário de trabalho e oferecer renda todo dia para desempregados, de uma forma que consideram desproporcional à baixa qualificação que possuem, é materializada em um sentimento de gratidão pela oportunidade, o que somente é exacerbado pelo fato de que alguns que já estão com idade avançada.

O autor também verificou que entre os motoristas predomina uma racionalidade neoliberal combinada com valores conservadores e uma ideologia política alinhada à direita, o que reforça a noção de empreendedor de si mesmo e faz com que a plataforma seja vista não como adversária em um conflito de classes, mas como uma entidade poderosa e imutável, semelhante ao Estado, enquanto os sindicatos, em contrapartida, são percebidos como ineficazes ou movidos por interesses próprios (SOUZA, 2023, p. 225). Sobre isso também atestam PORTO e ARAÚJO (2024, p. 173):

O forte sentimento antissindical [...] que impera entre os motoristas por aplicativos é fruto da semente neoliberal que germinou após anos de reiteração do discurso

empreendedor e individualista nos corações e mentes dos obreiros. No entanto, espera-se que, à medida que a dinâmica exploratória das plataformas se intensifique, os trabalhadores percebam que individualmente não têm condições de defender seus interesses perante essas poderosas empresas multimilionárias.

Esse sentimento é fortalecido pela falta de confiança nas instituições estatais de regulação, motivo de desânimo quanto à possibilidade de soluções judiciais futuras, o que indica a necessidade de o Estado recuperar sua credibilidade diante desses profissionais, a fim de restabelecer a confiança na eficácia das normas legais (SOUZA, 2023, p. 226).

Além disso, observa-se uma limitada percepção por parte dos motoristas sobre os reais custos envolvidos na atividade e seus impactos no rendimento final, bem como sobre o nível de endividamento decorrente da compra do próprio veículo, fator que os vincula ainda mais à plataforma e contribui para a redução da rotatividade na categoria (SOUZA, 2023, p. 226). Cabe destacar, entretanto, que o autor toma nota de que os motoristas não deixam de sentir insatisfação diante da crescente percepção de que a empresa atua com opacidade e falta de honestidade, o que se torna mais evidente com o passar do tempo de serviço, levando-os a alternar entre momentos de aceitação, tensão e resistência frente ao controle e à subordinação impostos (SOUZA, 2023, p. 226). Ao serem questionados sobre o que mudariam na Uber, respondem, de forma geral, que

[...] gostariam de tarifas com valores justos e/ou postulam o fim do preço dinâmico, pois preferem valores fixos, gostariam de redução da taxa da Uber, planos de descontos, principalmente para combustíveis, mais critérios de segurança e transparência voltados a passageiros, melhoria na forma de atendimento (“mais atenção com o motorista”) e no tempo de resolução de conflitos de suporte do usuário, mais missões, flexibilidade em relação às restrições dos motoristas, mais rigor na imposição de regras aos passageiros (“pra Uber tá bom porque a gente não sabe reivindicar) e maior democratização (SOUZA, 2023, p. 224) .

Aludidas reivindicações, dentre outras, inclusive, culminaram na mobilização de uma massa de trabalhadores de diversos aplicativos, gerando o movimento “Breque Nacional dos Apps”, que ocorreu nos dias 31 de março e 1º de abril de 2025, o que representou uma importante expressão do descontentamento da classe dos entregadores de plataformas como iFood, Uber Flash e 99, com uma greve nacional em 59 cidades de 18 estados, pressionando por melhorias efetivas nas condições de trabalho (ANVERSA, 2025).

Segundo informações divulgadas pelo Jornal O Globo (PILAR; NUNES, 2025), dentre as principais reivindicações, foram destaque: elevação da taxa mínima por entrega de R\$ 6,50 para R\$ 10,00, reajuste do valor por quilômetro rodado de R\$ 1,50 para R\$ 2,50, limitação do raio de atuação para bicicletas a, no máximo, 3 km, e pagamento integral mesmo em entregas agrupadas. A mobilização contou com lideranças de coletivos como o Comando Nacional do Breque e a Aliança Nacional dos Entregadores por Aplicativos (ANEA), que informaram que

as atuais condições de trabalho estão fadadas à precarização.

Nicolas Santos, integrante do Comando Nacional do Breque e da ANEA — que está entre os organizadores do movimento — explica que as condições de trabalho atuais aumentam a jornada e impactam a qualidade do trabalho dos entregadores:

Para atingir a mesma meta que eu conseguia alcançar há 10 anos, agora preciso trabalhar de 12 a 13 horas para compensar o valor que se perdeu ao longo do tempo. Quando não conseguimos atingir a meta, ocorre a falta de manutenção adequada dos veículos, pois damos preferência para pagar as contas, por exemplo. (Nicolas Santos em entrevista para o Jornal O Globo – PILAR; NUNES, 2025).

Edgar, um motofrentista com 24 anos de experiência, declarou ao jornal da CNN que a indignação da categoria está no fato de que "nós colocamos todo nosso patrimônio à disposição da empresa (...) E desde o início até hoje, tudo aumentou, mas os valores (de repasse) não aumentaram" (GRASSO, 2025). Adicionalmente, o movimento chamou atenção para o abandono institucional por parte das plataformas em situações de acidente ou irregularidades, evidenciando a fragilidade do suporte prestado por elas, além de reivindicar uma atuação mais presente do poder público ante as condições precárias de trabalho, conforme apresentado por PILAR e NUNES (2025):

O SindimotoSP, que representa a categoria de entregadores e motoboys [em São Paulo], disse que a greve foi a forma encontrada de chamar a atenção do poder público para problemas recorrentes da categoria, como abandono das empresas em caso de acidentes.

“O SindimotoSP, assim como a categoria, sente total abandono do governo federal e empenho em resolver a situação. São dois anos de mandato do presidente Lula e do ministro Luís Marinho que se comprometeram em acabar com a precarização do setor, mas, até aqui nada, pelo contrário, as empresas é que ditam normas e regras”, disse a entidade em nota.

O sindicato disse ainda haver uma “geração inteira de trabalhadores morrendo nas ruas ou ficando com sequelas físicas irreversíveis, passando fome ou tendo suas motocicletas apreendidas” porque não conseguem sequer comprar itens de segurança, como capacetes, ou regularizar documentos.

Embora os entregadores já tenham realizado paralisações anteriormente, inclusive durante o pico da pandemia em 2020²³, as mobilizações atuais ganham maior intensidade diante da ausência de reajustes salariais, o que, segundo a categoria, torna a atividade inviável, pois os rendimentos não são suficientes para cobrir despesas com combustível, manutenção dos veículos e os riscos enfrentados nas ruas (ANVERSA, 2025).

3.3 Busca pela regularização: PLP nº 12/2024

Desde a última pesquisa realizada pela PNAD Contínua que indica o número de

²³ Sobre as mobilizações de entregadores que ocorreram na pandemia, reportagem do g1 na íntegra: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/01/entregadores-de-aplicativos-fazem-manifestacoes-pelo-pais.ghtml>>.

trabalhadores plataformizados (1,49 milhão de pessoas), divulgada em 2023 (IBGE), considera-se que esse número tenha crescido significativamente desde então, demandando a criação de um marco regulatório adequado que reconheça e assegure os direitos desses trabalhadores, como condição fundamental para a efetivação de uma cidadania plena e igualitária no contexto do capitalismo de plataforma.

Em 1º de maio de 2023, o Governo Federal instituiu, por meio do Decreto nº 11.513/2023, um Grupo de Trabalho composto por 45 membros, distribuídos de forma tripartite entre representantes do governo, dos empregadores e, supostamente, dos trabalhadores, com a finalidade de elaborar uma proposta de regulamentação para as atividades de prestação de serviços, transporte de pessoas e bens, e outras funções mediadas por plataformas tecnológicas (BRASIL, 2023; PORTO; ARAÚJO, 2024). Após dez meses de articulações, o atual presidente Luiz Inácio Lula da Silva assinou o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024, voltado, contudo, exclusivamente à regulamentação da relação de trabalho por meio de aplicativos de transporte individual de passageiros em veículos de quatro rodas, deixando de lado, portanto, os entregadores (PORTO; ARAÚJO, 2024, p. 159), não obstante suas expressivas manifestações de insatisfação diante das condições de trabalho atuais.

De acordo com o art. 3º do PLP (BRASIL, 2024a), o motorista é considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo por plataforma, integrando a categoria profissional “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” com liberdade para definir os dias e horários de conexão ao aplicativo, desde que não ultrapassem 12 horas diárias de atividade na mesma plataforma. A proposta não reconhece vínculo empregatício nos moldes da CLT, mas estabelece uma nova categoria profissional regida pela Lei Complementar em potencial (BRASIL, 2024a), seguindo os seguintes critérios:

Art. 3º [...] §1º [...]

I - inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, assegurado o direito de prestar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de mais de uma empresa operadora de aplicativo no mesmo período; e

II - inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço.

O projeto assegura a representação sindical tanto para os trabalhadores quanto para as empresas (art. 3º, §3º), com previsão de negociação coletiva (art. 4º), celebração de acordos e convenções coletivas, bem como possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo em caso de impasse nas tratativas. O texto também enfatiza a valorização da autocomposição e do diálogo social como formas prioritárias de resolução de conflitos (BRASIL, 2024a). O art. 5º detalha

as ações que podem ser adotadas pelas empresas sem que isso configure relação de emprego, desde que respeitadas as regras previamente definidas nos termos de uso e contratos de adesão, quais sejam

Art. 5º [...]

I - adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

II - adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

III - utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados;

IV - utilização de sistemas de avaliação de trabalhadores e de usuários; e

V - oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado.

(Brasil, 2024a)

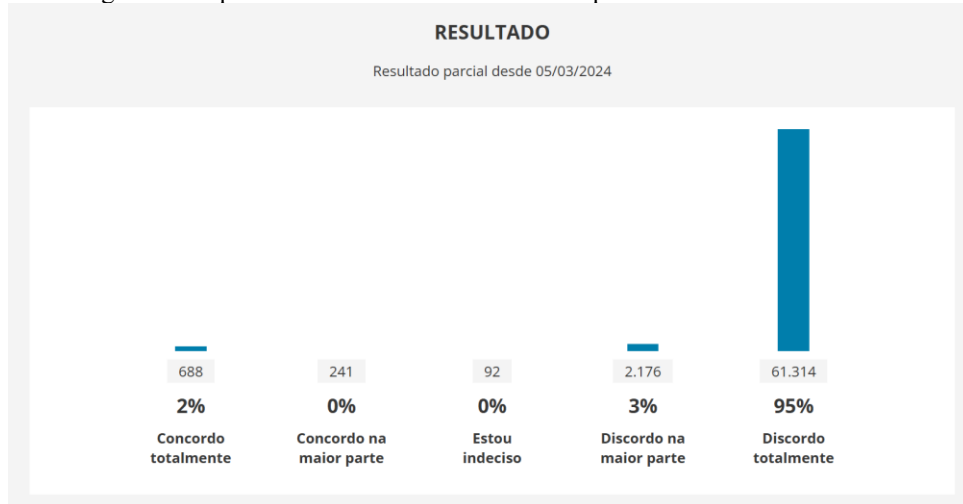
O projeto dedica o art. 7º aos princípios que devem nortear a atividade: transparência, prevenção de riscos, combate à discriminação e ao assédio, liberdade sindical e proibição do trabalho análogo ao escravo. O art. 8º exige que os motoristas tenham acesso a informações claras sobre critérios de remuneração, avaliação e penalidades, inclusive com fornecimento mensal de relatório detalhado. (BRASIL, 2024a).

Um dos pontos de maior interesse entre os trabalhadores é o que tange ao valor a ser auferido pela atividade. O PLP propõe o estabelecimento de uma remuneração mínima de R\$ 32,10 por hora trabalhada, devendo ser contabilizado, para fins de cálculo, somente o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino (art. 9º, §2º). O §3º do art. 9º determina que o valor remuneratório será composto de R\$ 8,03 pela prestação do serviço, e R\$ 24,07 como ressarcimento de custos operacionais (como combustível, manutenção, seguro, impostos etc.). Caso o valor pago ao motorista fique abaixo do mínimo previsto, a empresa deverá complementar a diferença (art. 9º, §6º). Outro ponto importante é a questão da contribuição previdenciária, tratada no art. 10. O motorista será enquadrado como contribuinte individual, com alíquota de 7,5% sobre 25% do valor bruto auferido no mês. Já as empresas contribuirão com 20% sobre o mesmo valor base, conforme detalhado no art. 11, que altera dispositivos da Lei nº 8.212/1991 (BRASIL, 2024a).

O debate atual no Brasil sobre a regulação do trabalho por meio de plataformas digitais está centrado no PLP 12/2024, que, inicialmente, tramitava em regime de urgência constitucional, mas que, desde sua apresentação, foi amplamente rejeitada pelos trabalhadores diretamente afetados e por especialistas na área, recebendo 95% de avaliações negativas (“discordo totalmente”) em enquete da Câmara dos Deputados, o que motivou uma grande

manifestação nacional de motoristas de aplicativo em 26 de março de 2024 e levou o Ministro do Trabalho, juntamente com líderes parlamentares, a retirar a urgência da proposta, abrindo espaço para um debate mais aprofundado e participativo no Legislativo (PORTO; ARAÚJO, 2024, p. 164).

Figura 8: Enquete do PLP 12/2024 – Números apurados até o dia 24/06/2025



Fonte: BRASIL, 2025.

Quanto aos motivos para tamanha rejeição, PORTO e ARAÚJO (2024, p. 165) informam que

Apesar de se tratar de um movimento bastante fragmentado quanto às reivindicações, é possível aferir certa unanimidade no que se refere aos seguintes pontos: a) alegação de que a categoria não foi ouvida no Grupo de Trabalho; b) rejeição ao piso de R\$ 32,10 por hora trabalhada; c) reivindicação de um piso que combine quilômetro rodado e tempo; d) anseio de contribuir para Previdência social na condição de Microempreendedores Individuais (MEI) com alíquota de 5% sobre o salário mínimo; e) rejeição à representação por sindicatos (PORTO; ARAÚJO, 2024, p. 165).

Embora haja uma diversidade de pautas entre os trabalhadores quanto ao conteúdo do PLP 12/2024, o núcleo central do problema, que dá origem às demais controvérsias, reside no esforço do projeto em criar uma distinção artificial entre a atividade desenvolvida por motoristas de aplicativo e uma relação de emprego. Ao insistir na figura do “autônomo com direitos”, o PLP ignora a realidade material das relações de trabalho mediadas por aplicativos e perpetua um modelo que, na prática, reforça a precarização, ao invés de assegurar proteção efetiva.

Em nota técnica acerca do projeto, o Ministério Público do Trabalho – MPT (BRASIL, 2024b, p. 2), em concordância com a análise acerca da relação plataforma-trabalhador realizada no presente trabalho, explica que

[...] esse entendimento [de que a empresa é caracterizada como mera intermediária] parte de uma premissa equivocada: a de que as plataformas digitais apenas aproximam motoristas e pessoas buscando transporte. A caracterização dessas

empresas dessa forma enseja prejuízo para a sua responsabilização na seara trabalhista, tributária e do consumidor.

Devemos olhar para a substância do que essas empresas realmente fazem, que é o transporte de passageiros. Ninguém abre o telefone celular e acessa o aplicativo dessas empresas procurando por um motorista específico – até porque não existe essa opção. O que os clientes buscam é a prestação do serviço de transporte – o que é oferecido pela empresa.

Para que a atividade dos motoristas de aplicativo pudesse ser realmente considerada autônoma, seria necessário, para além da possibilidade de escolher os dias e horários de trabalho, que eles tivessem liberdade para definir os preços das corridas, recusar viagens sem sofrer penalizações, não fossem excluídos da plataforma por avaliações consideradas insatisfatórias e não tivessem seu acesso a trabalho e renda condicionado às notas atribuídas pelos usuários. Contudo, segundo entendimento do MPT (BRASIL, 2024b, p. 6)

[...] nenhuma dessas práticas serão viabilizadas pelo PLP 12/2024. Ao contrário, o projeto permitirá que as empresas continuem decidindo o preço das viagens unilateralmente, punindo motoristas que rejeitem viagens, excluindo trabalhadores que tenham avaliações baixas e determinando a remuneração e a distribuição de trabalho conforme a média de notas dadas pelos clientes aos trabalhadores, sem que isso caracterize ingerência nas atividades desenvolvidas pelos motoristas.

Outro ponto crítico do PLP 12/2024 é a exclusão da categoria dos entregadores da proposta de regulamentação, apesar de representarem a segunda maior classe de trabalhadores por aplicativo no país (IBGE, 2023). A ausência desse grupo no projeto revela uma lacuna grave, especialmente considerando as constantes mobilizações da categoria por melhores condições de trabalho. Essa exclusão também contradiz o próprio objetivo alegado pelo governo de avançar na proteção social e trabalhista dos trabalhadores por plataforma, comprometendo a efetividade e a abrangência da proposta e deixando desprotegido um contingente significativo de trabalhadores que também está submetido à lógica de subordinação algorítmica e informalidade estrutural.

Diante desse cenário, em que uma parte expressiva dos trabalhadores por aplicativo permanece fora da proposta de regulamentação e a própria estrutura do PLP 12/2024 apresenta sérias limitações quanto à efetivação de direitos, torna-se evidente que o processo legislativo, embora necessário, não oferece expectativas concretas de resolução em um futuro breve. Enquanto se discute e se disputa a forma mais adequada de regularizar o trabalho plataformizado, é fundamental buscar, de forma paralela, outras alternativas que possam salvaguardar os direitos e a dignidade desses trabalhadores. Uma dessas alternativas é o modelo das cooperativas de plataforma, que se apresenta como uma possibilidade concreta de reorganização do trabalho digital em moldes mais justos e democráticos.

4 COOPERATIVAS DE PLATAFORMA COMO ALTERNATIVA SUSTENTÁVEL

A última seção deste trabalho dedica-se a discutir as possibilidades de construção de um modelo de organização do trabalho digital que seja mais justo, democrático e voltado ao bem comum. Os tópicos a seguir abordam, em primeiro lugar, o conceito e as principais características das cooperativas de plataforma, destacando como elas se diferenciam das plataformas digitais tradicionais ao priorizar a autogestão, a distribuição equitativa dos lucros e a participação ativa dos trabalhadores na tomada de decisões.

Na sequência, são apresentados exemplos internacionais que ilustram como o cooperativismo de plataforma tem se consolidado em diferentes países, por meio de iniciativas inovadoras que combinam tecnologia, organização coletiva e justiça social. Por fim, o foco se volta ao cenário brasileiro, analisando as experiências nacionais, os desafios enfrentados para implementação desse modelo e o papel das políticas públicas no fortalecimento de uma economia digital solidária. Busca-se, portanto, demonstrar como o cooperativismo de plataforma pode se constituir como uma alternativa sustentável e viável frente à crescente precarização do trabalho nas plataformas tradicionais.

4.1 Conceito, características e princípios

Uma modalidade alternativa de trabalho começou a se desenvolver a partir de 2014 como forma de resistência à exploração praticada pelas empresas de plataforma (ROCHA; DOURADO, 2024, p. 154), baseada na gestão democrática de cooperativa, a qual se concretiza por meio da participação ativa dos associados nas suas políticas e na tomada de decisões, da igualdade de direito na tomada de decisões, e da relação mais transparente entre os associados, a comunidade e o poder público (VIEIRA, 2022, p. 34). O cooperativismo, expresso por meio de empreendimentos associativos, tem se consolidado em diversas regiões do mundo como alternativa à crise, ao desemprego e à busca por união da força de trabalho, distinguindo-se das empresas de capital ao colocar os indivíduos no centro do negócio, fazendo da participação social e econômica o principal motor da atividade.

O problema de uma estrutura corporativa verticalizada é a ausência de espaço para participação dos “pares” que compõem a plataforma, como no caso da Uber, onde motoristas e passageiros — embora sejam os principais responsáveis por movimentar oferta e demanda — não têm voz nas decisões sobre a governança ou nos mecanismos institucionais de definição de preços, ficando os trabalhadores subordinados às decisões unilaterais da empresa

e com acesso limitado ao valor gerado pela própria plataforma (ZANATTA, 2017, p. 100). Como forma de enfrentar essa realidade, SCHOR (2017, p. 36 e 37) propõe a transformação das plataformas em estruturas mais horizontais e cooperativas, por meio da organização de entidades de compartilhamento integradas a um movimento mais amplo voltado à redistribuição de riqueza, fortalecimento da participação social, proteção ambiental e conexão comunitária, além da criação de plataformas solidárias governadas pelos próprios usuários ou promovidas por organizações não governamentais, igrejas, movimentos sociais e sindicatos. A autora entende que

Plataformas existentes podem potencialmente se tornar governadas pelos usuários ou transformadas em cooperativas, um resultado que algumas vozes na comunidade defendem. Os discursos das plataformas se apropriam fortemente do mundo da produção pelos pares e enfatiza a habilidade destas novas tecnologias empedrarem indivíduos comuns. Como muitas comunidades on-line demonstraram, o ambiente on-line pode levar à organização contra políticas impopulares, mudanças nos softwares e práticas. O fato de que usuários criam muito do valor destes espaços milita a favor de sua capacidade de capturá-lo, caso eles resolvam se organizar para isso (SCHOR, 2017, p. 37).

Em linhas gerais, uma cooperativa pode ser definida como “[...] uma associação autônoma de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, por meio de uma empresa de propriedade coletiva e democraticamente gerida²⁴.” (PLATFORM COOPERATIVISM CONSORTIUM, [s.d.]). O termo “cooperativismo de plataforma” foi cunhado pelo professor e ativista Trebor Scholz, da The New School — um renomado centro acadêmico de orientação progressista nos Estados Unidos —, em seu ensaio intitulado *Platform Cooperativism v. The Sharing Economy*, no qual, conforme explica ZANATTA (2016)

[...] Trebor analisa as transformações do capitalismo digital e a ascensão do “capitalismo de plataforma” avançado pela Uber, AirBnb e outras plataformas mundialmente conhecidas. Seu argumento inicial é que tais empresas utilizam o termo “economia do compartilhamento” para uma agenda extrativista, direcionada à monetização de serviços prestados entre indivíduos em escala global. Além disso, segundo Scholz, essas empresas se estruturam como multinacionais tradicionais, com alto grau de verticalização, opressão dos “funcionários” de baixa escala (os “usuários”) e conselhos de administração voltados à maximização do retorno de investidores capitalistas.

Por trás do discurso do “compartilhamento” se esconde uma agenda de concentração de riqueza, precarização do trabalho, destituição de direitos trabalhistas e altos retornos para o setor financeiro que “banca” tais plataformas globais. É o que ele chama de “capitalismo de plataforma”.

Mas, para Trebor e outros críticos, seria possível hackear esse sistema. A proposta do “cooperativismo de plataforma” é que a estrutura e a lógica das plataformas de serviços e de produção sejam tomadas pelos usuários e trabalhadores. (ZANATTA, 2016).

²⁴ Na língua original: “[...] an autonomous association of persons united voluntarily to meet their common economic, social, and cultural needs and aspirations through a jointly-owned and democratically-controlled enterprise.”

A incorporação de princípios cooperativistas à lógica da economia do compartilhamento deu origem as plataformas de cooperativismo, “de propriedade coletiva, possuídas pelas pessoas que geram a maioria do valor nessas plataformas, [e que] podem revigorar essa mentalidade pública inicial” (SCHOLZ, 2016, p. 78), uma economia emergente que reflete transformações tecnológicas, culturais, políticas e sociais, e que, em oposição às plataformas controladas por grandes corporações, baseia-se, segundo SCHOLZ (2016), em três pilares: democratização da tecnologia voltada para as pessoas, solidariedade econômica por meio de diversas formas de propriedade e inovação com eficiência voltada ao bem coletivo.

A organização coletiva do trabalho evita a responsabilização individualizada e promove a divisão igualitária dos ganhos financeiros, sem diferenciação por desempenho, o que favorece a formação de uma renda mensal fixa, sendo que, nas cooperativas, o cálculo da remuneração visa garantir estabilidade ao trabalhador, cobrindo tanto as necessidades básicas de sobrevivência quanto demandas sociais como moradia, lazer e educação (ROCHA; DOURADO, 2024, p. 156). Embora a década de 2020 seja caracterizada pelo avanço do neoliberalismo e pela intensificação de uma ideologia individualista centrada na subjetivação das experiências sociais, ainda persistem espaços onde a ação coletiva se concretiza por meio de relações solidárias, expressas em práticas de cooperação, associativismo e autogestão, que resistem à lógica contemporânea voltada exclusivamente para conquistas individuais (SALVAGNI; SILVA; VERONESE, 2023, p. 99).

Segundo Scholz (2016), há um interesse crescente por parte de startups de tecnologia e empresas em adotar o modelo cooperativo, sendo essencial, para isso, que se compreendam profundamente os princípios e valores do cooperativismo, de modo a promover um real comprometimento com essa forma de organização (SALVAGNI; SILVA; VERONESE, 2023, p. 101). Nesse sentido, o autor apresenta dez princípios para as plataformas cooperativas (SCHOLZ, 2016, p. 77-85).

O primeiro desses princípios é a *propriedade*, que estabelece que as plataformas devem pertencer às pessoas que efetivamente geram valor por meio do trabalho, ou seja, os próprios trabalhadores devem ser os donos do empreendimento digital. Esse princípio rompe com o modelo tradicional das grandes plataformas corporativas, nas quais os trabalhadores são excluídos das instâncias decisórias e da apropriação dos lucros.

Outro aspecto central é o princípio dos *pagamentos decentes e da segurança de renda*, que preconiza a necessidade de remunerações justas e de benefícios suficientes para garantir uma subsistência digna. Isso inclui, por exemplo, ganhos previsíveis e compatíveis com o

tempo e esforço despendidos, além de acesso a sistemas de proteção social. Complementarmente, o princípio da *transparência e portabilidade de dados* estabelece que os trabalhadores devem ter clareza sobre como suas informações são coletadas, processadas e utilizadas, além de poderem transferi-las para outros ambientes, evitando o aprisionamento a uma única plataforma. SCHOLZ (2016, p. 79) defende que “Deve haver transparência no modo como os dados são coletados, analisados, estudados e para quem eles são vendidos.”

O princípio da *apreciação e reconhecimento* reforça a importância de que os trabalhadores sejam valorizados e respeitados pelos gestores e operadores da plataforma, reconhecendo o papel essencial que exercem na sustentação do serviço. No mesmo sentido, o *trabalho codeterminado* propõe que os trabalhadores participem da construção e da operação da plataforma desde o início, influenciando suas regras, funcionalidades e formas de gestão, de maneira democrática e horizontal. SCHOLZ (2016, p. 80) recomenda: “Desde o primeiro dia, envolva as pessoas com as quais você quer popular sua plataforma.”

Por serem estruturas ainda pouco comuns no ordenamento jurídico, as plataformas cooperativas demandam uma *moldura jurídica protetora*, que assegure segurança legal e institucional para sua existência e desenvolvimento. Além disso, é indispensável garantir *proteções trabalhistas portáveis e benefícios*, permitindo que os trabalhadores tenham acesso a direitos básicos — como previdência, seguro e licenças — e possam levá-los consigo ao migrar entre diferentes atividades ou plataformas.

Outro princípio importante é o da *proteção contra comportamento arbitrário*, que estabelece que os sistemas de avaliação e reputação devem ser transparentes e justos, evitando punições injustificadas e assegurando que os dados construídos possam ser aproveitados em outros contextos de trabalho. Nesse mesmo campo de proteção, o princípio da *rejeição de vigilância* defende que os trabalhadores não sejam submetidos a monitoramento excessivo e invasivo, pois essa prática viola sua dignidade e autonomia no ambiente de trabalho.

Por fim, o *direito de se desconectar* é um princípio que reconhece a importância de delimitar claramente os limites entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal. Plataformas cooperativas devem permitir que os trabalhadores tenham momentos destinados ao descanso, ao aprendizado e à participação em atividades políticas ou comunitárias voluntárias, como condição para um trabalho verdadeiramente digno no meio digital. SCHOLZ (2016, p. 84) afirma que

É importante articular tal visão, guiada por tais princípios elevados. Levaremos muito tempo para nos aproximarmos dessa visão, que precisa ser articulada. Nossa inabilidade em imaginar uma vida diferente, no entanto, seria o triunfo supremo do capital.

Cabe esclarecer que, embora o cooperativismo de plataforma, entendido de forma estrita, apresenta um perfil legal específico, ou seja, ser juridicamente constituído enquanto cooperativa, os princípios de autogestão e copropriedade por parte dos trabalhadores, no contexto da plataformização, nem sempre se apresentam explicitamente sob o nome de cooperativa, uma vez que, segundo GROHMANN (2022, p. 213)

[...] as plataformas que não são guiadas pelo lucro – enquanto instituições horizontais e com distribuição de valor entre os envolvidos – podem assumir distintos perfis legais, como cooperativas, empresas ou associações, conectando-se também a diferentes metas de desenvolvimento sustentável, como governança, políticas de dados e responsabilidade social. Desta forma, as possibilidades de construção de plataformas que sejam de propriedade dos trabalhadores incluem, mas não se restringem ao cooperativismo de plataforma. Um exemplo é a noção de plataformas colaborativas [...], que prevê inspirações em modelos cooperativistas e colaborativos de governança, entendidos a partir de mecanismos de tomadas de decisão participativos.

É necessário enfrentar a expansão generalizada da plataformização do trabalho, promovendo sua redefinição em favor dos trabalhadores e do interesse coletivo; nesse sentido, plataformas de propriedade dos próprios trabalhadores podem servir como caminho para reinventar os circuitos econômicos locais de produção e consumo, ao mesmo tempo em que contribuem para a melhoria das condições laborais e impulsionam políticas públicas voltadas à mobilidade urbana, transporte coletivo, serviços de cuidado e integração com o sistema de saúde (GROHMANN, 2022, p. 214). Os modelos de negócios baseados em plataformas demonstraram grande capacidade de expansão e relevância econômica nos últimos anos, mas também revelaram desigualdades sociais significativas, de modo que, ao serem analisados sob os princípios do cooperativismo, propõem uma abordagem centrada nas pessoas como protagonistas e impulsionadoras das plataformas cooperativas.

4.2 Experiências internacionais

Diante das críticas ao modelo de trabalho adotado pelas grandes plataformas digitais, especialmente no que diz respeito à precarização das relações laborais e à concentração do controle e dos lucros nas mãos de poucas corporações, surgem, ao redor do mundo, experiências concretas de cooperativas de plataforma como alternativas mais justas e democráticas. Segue abaixo alguns exemplos dessas experiências, cujas informações estão disponíveis no sítio eletrônico da InovaCoop, uma plataforma digital criada pelo Sistema OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras) para promover a inovação dentro do cooperativismo, funcionando como um ambiente de apoio e incentivo à cultura de inovação, oferecendo recursos, ferramentas e conteúdos para que as cooperativas possam desenvolver

projetos inovadores e se manterem competitivas.

Criada na França em 2016 por Alexandre Segura, a CoopCycle²⁵, por exemplo, é uma federação internacional de cooperativas de entregas por meio de bicicletas que surgiu como resposta às distorções sociais e econômicas das grandes plataformas de *delivery*, propondo um aplicativo exclusivo para cooperativas, de modo que o controle e os lucros permaneçam nas mãos dos próprios trabalhadores, assegurando que todas as cooperativas usuárias do sistema sejam de propriedade dos entregadores e que os resultados sejam divididos de forma justa entre os cooperados (INOVACOOP, 2021a).

Durante sua implantação, a CoopCycle direcionou seus esforços à mobilização de recursos locais e à criação de grupos de trabalho focados no desenvolvimento tecnológico e na troca de conhecimentos, destacando-se a elaboração de um sistema de associação e da licença Copyleft²⁶, que, embora permita o acesso ao código pelo GitHub²⁷, impede sua apropriação por empresas privadas, além da incorporação de funcionalidades como gestão de frota, integração com apps de restaurante, automação via API e pagamentos por meio do Stripe (INOVACOOP, 2021a).

Ao longo do tempo, a CoopCycle deixou de ser apenas um projeto de software e se consolidou como uma federação de cooperativas, prestando apoio jurídico e tecnológico a iniciativas locais interessadas em replicar seu modelo; um exemplo marcante desse êxito é a Mensakas²⁸, criada em Barcelona em 2018 por entregadores insatisfeitos com as condições nas plataformas convencionais, que realiza entregas por bicicleta com foco em produtos de redes locais, reafirmando seu compromisso com a economia solidária e o comércio justo (INOVACOOP, 2021a). Na cidade de Barcelona, a Mensakas desenvolve suas atividades em três áreas centrais: entrega de encomendas, *delivery* de pedidos e logística de última milha – esta última baseada na distribuição de produtos a partir de um centro operacional gerido pela

²⁵ Site da federação: <<https://coopcycle.org/>>.

²⁶ Copyleft é um conceito do direito autoral que surgiu como alternativa ao Copyright tradicional, permitindo que obras como softwares, textos ou músicas sejam livremente utilizadas, modificadas e redistribuídas, desde que as mesmas liberdades sejam mantidas em todas as versões derivadas (LEMONS; JÚNIOR, 2006). Na prática, isso significa que um autor pode liberar sua criação com uma licença Copyleft, o que garante que qualquer modificação ou distribuição futura continue sendo livre e aberta, impedindo que alguém transforme o conteúdo em um produto proprietário e restrito.

²⁷ O Git é um sistema de controle de versão de código aberto que permite a colaboração distribuída em projetos por meio do rastreamento e integração de alterações feitas por diferentes contribuidores em repositórios, e o GitHub funciona como uma plataforma online que hospeda esses repositórios, possibilitando que colaboradores copiem e desenvolvam suas próprias versões do projeto principal (MICROSOFT, 2024).

²⁸ Site da cooperativa: <<https://mensakas.com/>>.

própria cooperativa (INOVACOOP, 2021b). Além de avançar economicamente, a Mensakas ampliou sua visibilidade no campo da economia solidária e do cooperativismo, firmando parcerias com entidades como a Federação de Cooperativas de Trabalho da Catalunha e a Coopolis; atualmente, seu principal desafio é concluir o desenvolvimento de um aplicativo próprio que integre os recursos da CoopCycle às particularidades locais, ao mesmo tempo em que busca criar soluções organizacionais que atendam às necessidades específicas das mulheres cooperadas, sobretudo no que diz respeito à definição de jornadas e atribuições (INOVACOOP, 2021b).

Para acessar a plataforma CoopCycle, é necessário que ciclistas estejam organizados em cooperativas legalmente constituídas e reconhecidas como pertencentes à economia social segundo os critérios da União Europeia — que exigem governança coletiva, proteção social, compartilhamento de ferramentas e boas condições de trabalho —, sendo a elegibilidade verificada pela própria CoopCycle antes da admissão (EUROFOUND, 2021). O financiamento da federação é majoritariamente sustentado pelas taxas de adesão pagas pelas cooperativas, que correspondem atualmente a 51% de sua receita, sendo esse valor calculado como 3% do faturamento do ano anterior (com exceção do primeiro ano de novas cooperativas, em que é exigido apenas um aporte simbólico), mas com a expectativa de que essa taxa atinja 5% a longo prazo; os demais recursos vêm de contribuições de restaurantes e comerciantes (13%), prestação de serviços a parceiros comerciais (12%), subsídios públicos de governos regionais (12%) e trabalho voluntário (12%) (EUROFOUND, 2021). Ao ingressarem em cooperativas, os trabalhadores de plataforma passam a ser contratados como funcionários permanentes sob o regime de *Contrat à Durée Indéterminée* (CDI), o que lhes garante acesso completo à proteção social na França — como seguro-desemprego, licença médica e seguro profissional —, sendo que sua remuneração é composta por uma parte fixa e outra variável atrelada à sua contribuição para a receita da cooperativa, e, após três anos, tornam-se obrigatoriamente associados, com direito à participação democrática nas decisões da organização (EUROFOUND, 2021).

Atualmente, a CoopCycle reúne 67 cooperativas associadas espalhadas por sete países, com presença na Europa, América do Norte e Austrália, demonstrando um modelo eficaz tanto na estruturação do trabalho cooperativo quanto no desenvolvimento de uma infraestrutura tecnológica acessível e adaptada às necessidades dos próprios cooperados, cujo crescimento constante aponta para um potencial significativo de expansão para novas regiões (INOVACOOP, 2021a).

Já a Fairbnb²⁹, cooperativa fundada em 2016 como alternativa mais justa ao modelo de hospedagem dominante, surgiu em cidades como Bolonha, Milão, Amsterdã e Barcelona, com o objetivo de garantir condições equilibradas para anfitriões e hóspedes, promovendo o fortalecimento das comunidades locais e, até o início de 2020, já contava com cerca de 700 anfitriões, 5.000 reservas e apoio a 70 projetos comunitários por meio da destinação de parte de seus recursos (INOVACOOP, 2021c). Inspirada no modelo do Airbnb, mas buscando evitar efeitos negativos como a gentrificação e o afastamento de moradores locais, a Fairbnb adotou como regra que os anfitriões residam no mesmo bairro da hospedagem e direciona 15% do valor das reservas para projetos sociais e comunitários, promovendo o fortalecimento da economia local e incentivando um turismo mais responsável (INOVACOOP, 2021c).

A Fairbnb também se diferencia por sua estrutura coletiva, que organiza os anfitriões em núcleos responsáveis por administrar os recursos obtidos, estabelecer prioridades de investimento local e garantir o cumprimento das normas da cooperativa, adotando um modelo de governança descentralizado e participativo que gera um “efeito de rede”, em que o fortalecimento de um grupo impacta positivamente toda a comunidade (INOVACOOP, 2021c). No que diz respeito à remuneração, a Fairbnb adota um modelo que reduz de forma significativa as taxas destinadas à plataforma, assegurando uma remuneração mais justa aos anfitriões e a destinação transparente de parte dos recursos para as comunidades locais, sendo essa lógica de uso coletivo e socialmente orientado do turismo a base para sua proposta de expansão por meio da criação de novos grupos de anfitriões em outras cidades (INOVACOOP, 2021c).

Fundada em 2017 na cidade de Nova Iorque, a Up&Go³⁰ é uma cooperativa de plataforma digital voltada à organização de trabalhadoras urbanas do setor de limpeza doméstica, buscando garantir melhores condições de remuneração, jornada e valorização do trabalho, sendo sustentada por três cooperativas locais com apoio da ONG *Center for Family Life* (INOVACOOP, 2021d). Com o intuito de eliminar intermediários exploratórios e estabelecer uma relação direta entre as profissionais de limpeza e seus clientes, a Up&Go desenvolveu, com apoio de especialistas em economia digital e incubadoras universitárias, um aplicativo de uso coletivo que permite às cooperadas comercializar seus serviços mantendo 95% do valor recebido, sendo que a própria tecnologia pertence à cooperativa, o que reforça a autonomia e a sustentabilidade financeira das associadas (INOVACOOP, 2021d).

²⁹ Site da cooperativa: <<https://fairbnb.coop/>>.

³⁰ Site da cooperativa: <<https://www.upandgo.coop/>>.

Com a adoção do modelo cooperativo, as trabalhadoras da Up&Go passaram a ganhar de 50% a 85% mais do que recebiam anteriormente em outras plataformas — com um aumento médio de 20% já no primeiro ano —, havendo casos em que profissionais informais que ganhavam US\$ 10 por hora passaram a receber US\$ 22, além de se beneficiarem de uma organização do trabalho baseada em controle de horários, distribuição rotativa de clientes por localização e seleção por perfil, o que proporcionou uma rotina mais justa e equilibrada (INOVACOOP, 2021d). Um outro aspecto relevante da Up&Go é a proteção dos direitos trabalhistas oferecida às cooperadas, que, como associadas, contam com respaldo diante de situações de abuso ou vulnerabilidade e, ademais, com o apoio da tecnologia, a cooperativa implementou pagamentos online, maior controle sobre cancelamentos, transformando a plataforma em um instrumento de fortalecimento coletivo (INOVACOOP, 2021d).

No setor de transporte, a Driver's Seat Cooperative³¹, uma cooperativa estadunidense criada em 2019 e atuante principalmente em Denver, Los Angeles e Portland, busca restaurar aos motoristas o domínio sobre os dados gerados durante seu trabalho em plataformas como Uber e 99, desenvolvendo um aplicativo próprio que opere em paralelo aos sistemas convencionais, garantindo transparência e uma remuneração justa baseada na comercialização desses dados pelos próprios usuários, que são também membros da cooperativa (INOVACOOP, 2021e). A ideia central da plataforma surgiu com o objetivo de produzir e utilizar dados de maneira estratégica, de modo a informar melhor os motoristas sobre onde, quando e quanto estão ganhando, ajudando-os a tomar decisões mais conscientes sobre seu trabalho. A cooperativa passou por um processo de aceleração promovido pela Start.Coop e, desde então, vem ampliando sua base de usuários e serviços (INOVACOOP, 2021e).

Os dados gerados no aplicativo são organizados e vendidos com autorização dos cooperados, o que possibilita a distribuição de parte dos lucros diretamente para os motoristas, sendo um exemplo disso a venda de dados para uma agência municipal de São Francisco, no valor de 45 mil dólares (INOVACOOP, 2021e). A cooperativa já reúne cerca de 600 usuários ativos, distribuídos por mais de 40 cidades, e atua não apenas como uma ferramenta de coleta e análise de dados, mas também como meio de empoderamento financeiro. Por meio de parcerias estratégicas, como com a GigCompare, foi possível aprimorar os relatórios entregues aos motoristas e facilitar o acesso às informações, tornando mais clara a relação entre esforço, retorno financeiro e condições de trabalho (INOVACOOP, 2021e).

Conclui-se que, diante dos desafios impostos pelas grandes plataformas digitais, as

³¹ Site da cooperativa: <<https://www.driversseat.co/>>.

experiências apresentadas demonstram que as cooperativas de plataforma constituem alternativas viáveis e inovadoras, capazes de promover condições de trabalho mais justas, fortalecer a autonomia dos trabalhadores e garantir uma distribuição mais equitativa dos lucros, ao mesmo tempo em que aproveitam os avanços tecnológicos para estruturar modelos organizacionais baseados na colaboração, na governança democrática e no compromisso com o desenvolvimento local e a economia solidária.

4.3 Viabilidade no contexto brasileiro: perspectivas, desafios e plano de implementação

Pentzien (2021) conduziu uma pesquisa exploratória a respeito da política envolvida no cooperativismo de plataforma em âmbito global. O estudo revelou que o potencial de expansão dessas plataformas cooperativas está intimamente condicionado ao ambiente político específico no qual elas se desenvolvem e atuam. Além disso, a transposição de ideias ou conceitos de um contexto político para outro representa uma tarefa complexa, já que aspectos culturais, econômicos e sociais distintos exercem influência significativa e não podem ser ignorados. Em termos simples, as sociedades não funcionam como “modelos prontos” que podem ser replicados sem levar em conta suas particularidades (PENTZIEN, 2021).

Em estudo dirigido por Zanatta em seu livro “Cooperativismo de Plataforma no Brasil: Dualidades, Diálogos e Oportunidades” (2021), ele estabelece, diante do caráter único da constituição do sistema cooperativista no Brasil, uma construção teórica que distingue o cooperativismo em duas vertentes: institucionalizado e não institucionalizado, a partir da compreensão de que o cooperativismo no Brasil é um projeto de dois mundos distintos.

[...] o cooperativismo no Brasil é bifacetado. Ele foi um projeto idealizado por uma parcela da população conservadora, que se aproveitou do regime militar para institucionalizar o cooperativismo por meio da Organização das Cooperativas Brasileiras, ao fortalecer a organização econômica rural no interior do país. As maiores cooperativas agropecuárias do país floresceram nesse contexto, por meio de um forte diálogo político entre o governo e associações institucionalizadas mediadas oficialmente por uma única organização representativa. Por outro lado, o cooperativismo foi percebido como uma alternativa ao campo progressista e à economia solidária, como forma de reorganizar o trabalho com base nos princípios da democracia econômica e da justiça social. Em suma, o cooperativismo no Brasil tem sido há muito um projeto de dois mundos distintos. De um lado, a utopia de formas autônomas de organização e economia solidária de forma não capitalista, mantendo uma relação mais próxima com a esquerda; de outro, o cooperativismo institucionalizado e conservador preocupado em fortalecer as famílias trabalhadoras e manter uma visão pragmática de sua relação com o poder (RIOS, 1987 apud ZANATTA, 2021, p. 21).

Por meio da Lei nº 5.764/1971, o governo brasileiro instituiu a chamada “Política

Nacional de Cooperativismo”, organizada pelo Conselho Nacional de Cooperativismo (CNC), vinculado ao Ministério da Agricultura, que também incluiu formalmente a participação da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), conforme o Art. 95 da referida lei (BRASIL, 1971). A legislação ainda estabeleceu, em capítulo próprio, as diretrizes sobre a representação do sistema cooperativista, atribuindo à OCB, no Artigo 105, a função de representar oficialmente o cooperativismo nacional como uma sociedade civil sem fins lucrativos, sediada na Capital Federal e atuando como órgão técnico-consultivo do Governo (BRASIL, 1971). O Sistema OCB é composto por três entidades com funções complementares: a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), responsável pela representação política e institucional do cooperativismo; o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop), encarregado da educação, formação e capacitação dos cooperados; e a Confederação Nacional das Cooperativas (CNCoop), que atua na representação sindical das cooperativas (ZANATTA, 2021, p. 61).

A proximidade da OCB com o regime militar, no entanto, resultou em divisões internas no campo cooperativista, principalmente quanto à compreensão do que é uma sociedade cooperativa. Essa cisão revelou duas visões em conflito: de um lado, a visão empresarial, que entende a cooperativa como um empreendimento de natureza estritamente econômica; de outro, a visão popular, que reconhece a dimensão econômica, mas enfatiza sua função social e transformadora (ZANATTA, 2021). Assim, enquanto a OCB representava oficialmente o cooperativismo tradicional – cooperativismo institucionalizado –, surgiram novas organizações ligadas a movimentos sociais e à agricultura familiar, constituintes da economia solidária, como a Unisol (Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários), a Unicafes (União Nacional das Cooperativas da Agricultura Familiar e Economia Solidária) e a Concrab (Confederação das Cooperativas de Reforma Agrária do Brasil) – cooperativismo não institucionalizado (ZANATTA, 2021).

Nesse contexto, o movimento do cooperativismo de plataforma no Brasil não teve origem direta na tradição do cooperativismo institucionalizado, embora atualmente dialogue com ele. Seu surgimento está vinculado ao trabalho pioneiro “de um conjunto de atores não articulados entre si e não vinculados ao sistema cooperativista institucionalizado” (ZANATTA, 2021, p. 54), composto de instituições como a Fundação Rosa Luxemburgo³², o InternetLab³³,

³² “[...] é uma instituição alemã sem fins lucrativos vinculada ao partido Die Linke (A Esquerda). Fundada no ano de 1990, em Berlim, tem como principais desafios promover a formação política e a crítica social, pautadas na tradição dos movimentos trabalhistas, feministas, antirracistas e antifascistas. Desde 2000, suas iniciativas de cooperação internacional e solidariedade contam com apoio do Ministério Federal de Cooperação Econômica e Desenvolvimento e do Ministério das Relações Exteriores da Alemanha. Com escritórios em mais de 24 países, a

o Partido Pirata³⁴ e diversos centros de pesquisa interessados na relação entre plataformas digitais e trabalho decente. Essas organizações deram os primeiros passos no campo, promovendo reflexões sobre alternativas às condições precárias nas plataformas convencionais.

O movimento teve início de forma especulativa, sem a presença de empreendimentos concretos que se estabelecessem como cooperativas no sentido jurídico, sendo a única exceção a Colivre – Cooperativa de Trabalho em Tecnologias Livres, com sede em Salvador, que prestava serviços voltados à web 2.0, como o desenvolvimento de redes sociais, blogs, intranets e soluções em software (ZANATTA, 2021, p. 58). Segundo o programador Rodrigo Souto, a cooperativa surgiu a partir da influência de um forte movimento de economia solidária presente na universidade baiana.

A Colivre surgiu a partir de uma mistura de um pessoal da área de computação, militantes do movimento software livre, com o pessoal da área de administração com militantes da ideia da economia solidária. Todo mundo [era] estudante, com ideias na cabeça, mas todo mundo sem dinheiro. Aí o pessoal pensou “Vamos montar alguma coisa, vamos montar uma cooperativa”. No começo foi extremamente difícil. Chegou no nível de as pessoas trabalharem a dois reais a hora. Também houve muita dificuldade no começo na formalização da cooperativa em si. Há dez anos atrás, as leis eram muito piores. A Colivre começou com cerca de quinze membros, gente da área de desenvolvimento, gente da área de administração, gente da área de comunicação. A ideia era basicamente correr atrás de uma forma de se sustentar, de viver em um ambiente de trabalho menos hostil, hierarquizado e individualista. O primeiro case da Colivre foi o desenvolvimento de uma plataforma chamada Noosfero, que é uma plataforma livre voltar (*sic*) para a construção de redes sociais e que até hoje continua sendo o carro chefe da gente. A ideia no Noosfero é criar redes tais como o Facebook, mas que sejam autônomas e que se comuniquem entre si (SOUTO, 2018 apud ZANATTA, 2021, p. 59).

FRL abriu o escritório regional do Brasil e Paraguai, em 2003, na cidade de São Paulo. Na região, os eixos principais são: a defesa da democracia e de direitos políticos e sociais; críticas a modelos extrativistas, transgenia e mercantilização da natureza e da vida; e alternativas ao sistema capitalista, com o apoio a experiências coletivas e solidárias, bem como a divulgação de conceitos como Bem Viver e a luta contra o racismo e todas as opressões e por uma sociedade justa e livre”. (FUNDAÇÃO ROSA LUXEMBURGO, [s/d]).

³³ “[...] é um centro independente de pesquisa interdisciplinar que promove o debate acadêmico e a produção de conhecimento nas áreas de direito e tecnologia, sobretudo no campo da Internet. Constituído como uma entidade sem fins lucrativos, o InternetLab atua como ponto de articulação entre acadêmicos e representantes dos setores público, privado e da sociedade civil, incentivando o desenvolvimento de projetos que abordem os desafios de elaboração e implementação de políticas públicas em novas tecnologias, como privacidade, liberdade de expressão e questões ligadas a gênero e identidade”. (INTERLAB, [s/d]).

³⁴ O Partido Pirata do Brasil é uma organização política que surgiu em 2007 como movimento social ligado à rede internacional de Partidos Piratas, tendo sido formalmente fundado em julho de 2012 durante uma convenção nacional em Recife, e desde então se distingue por adotar uma estrutura horizontal e não hierárquica, pautada na construção colaborativa de propostas, na defesa do acesso à informação, do compartilhamento do conhecimento, da transparência pública, da privacidade, da radicalização democrática com participação cidadã efetiva, dos direitos civis, da liberdade de expressão e de crença, da universalização de serviços públicos e do uso de tecnologias livres para democratizar o conhecimento e a cultura. (PARTIDO PIRATA, 2012).

Entre 2018 e 2020, entretanto, o cenário começou a se transformar com a entrada de corretoras e entidades ligadas ao cooperativismo institucionalizado, que passaram a enxergar no cooperativismo de plataforma uma oportunidade estratégica para inovação e inserção no mercado digital. Com esse foco em novas tecnologias e modelos de negócio, a OCB rapidamente incorporou o discurso do cooperativismo de plataforma, passando a apoiar projetos relevantes por meio do Sescop (ZANATTA, 2021). Nesse processo, intermediários desempenharam papel essencial ao articular a noção de inovação com a pauta do trabalho digno, promovendo uma aproximação com os valores do cooperativismo de base, historicamente mais vinculado à justiça social e à economia solidária. Em 2019, por exemplo, o documento intitulado “Propostas para um Brasil mais cooperativo”, lançado pela Somos Coop e assinado por Márcio Freitas, presidente da OCB, foi entregue à Presidência da República e abordava cinco eixos temáticos principais, sendo eles

[...] (i) reconhecimento da importância econômica e social das cooperativas, (ii) cooperativismo como motor do desenvolvimento do país, (iii) cooperativas em prol de comunidades mais sustentáveis, (iv) cooperativismo como plataforma da economia colaborativa e (v) criando bases para um país do futuro. (ZANATTA, 2021, p. 66).

Além disso, demonstrando essa aproximação do cooperativismo institucionalizado de um ideal mais solidário e colaborativo, Márcio Freitas, em entrevista sobre o cooperativismo no Brasil em 2021, afirmou:

O Cooperativismo é uma ideologia onde valoriza-se a pessoa, valores e princípios. Cada pessoa tem sua importância como pessoa, não enquanto o capital que ela tem. Então uma cooperativa é uma sociedade de pessoas onde cada ser humano, cada indivíduo é um voto. Essa ideologia se espalhou pelo mundo a partir desses 150 anos e hoje é um sistema organizacional que funciona no mundo inteiro e tem dado resultado para milhões de pessoas. [...] Como nosso negócio é armazenar confiança, você precisa trabalhar com valores e princípios. As novas gerações que estão fazendo transformações no mundo, que se comunicam pela Internet, que conversam de formas muito mais avançadas, elas querem princípios e valores e o retorno desses valores aos negócios. (FREITAS, 2021 apud ZANATTA, 2021, 66).

Nos últimos anos, as mobilizações promovidas por trabalhadores de aplicativos (vide o “Breque dos Apps”) desempenharam um papel crucial no debate público sobre a precarização do trabalho, evidenciando as vulnerabilidades das plataformas tradicionais e estimulando o surgimento de iniciativas como o Observatório do Cooperativismo de Plataforma, bem como de novos projetos voltados à construção de formas mais justas de organização do trabalho digital, o que contribuiu, mesmo a partir de trajetórias distintas, para o início de uma articulação entre os dois principais polos do cooperativismo (ZANATTA, 2021). De um lado, o cooperativismo institucionalizado, representado por entidades como InovaCoop, Coonecta, Sescop e OCB; de outro, uma rede de apoio ao cooperativismo não institucionalizado, formada por organizações como a Fundação Rosa Luxemburgo, o Instituto Procomum e o

DigiLabour. Apesar das diferenças ideológicas e metodológicas entre esses grupos, tem se consolidado uma aliança pragmática em favor da melhoria do ambiente institucional e econômico que permita o florescimento do cooperativismo de plataforma no Brasil (ZANATTA, 2021).

Como exemplo concreto de experiências práticas de cooperativismo de plataforma no país, destacando-se por sua relevância no setor e compromisso com os princípios cooperativos, pode-se citar a cooperativa *Señoritas Courier*, fundada em 2017 por Aline Os, professora e entregadora ciclista (SEÑORITAS COURIER, [s.d]). Trata-se de um grupo formado por mulheres e integrantes da comunidade LGBTQIA+ que realiza entregas por bicicleta e outros serviços de transporte sustentável, com a finalidade de valorizar tanto o trabalho quanto a pessoa que o executa, garantindo uma remuneração justa, incentivando condições dignas de trabalho e promovendo o uso da bicicleta nas cidades como uma alternativa economicamente viável (SALVAGNI; SILVA; VERONESE, 2023, p. 102). Atualmente, o grupo é composto por nove pessoas (SEÑORITAS COURIER, [s.d]). Segundo a idealizadora Aline Os, a iniciativa de manter um coletivo formado por mulheres e pessoas LGBTQIA+ reflete o compromisso do grupo com a inclusão e a criação de oportunidades para quem foi deixado à margem por modelos empresariais capitalistas, buscando escapar da lógica exploratória das plataformas tradicionais e, assim, recuperar a dignidade de quem trabalha (SALVAGNI; SILVA; VERONESE, 2023, p. 102).

Já no setor de transporte, baseado nos princípios de uma plataforma cooperativa, a cooperativa mineira *Coopertran* (Cooperativa de Transporte Rodoviário) lançou uma proposta inovadora para os motoristas de plataforma, sendo a pioneira no Brasil: o aplicativo *PODD – Pay On Demand* (COONECTA, 2020). O projeto surgiu a partir do investimento de cerca de 500 cooperados da *Coopertran*, atuante em três estados e no Distrito Federal, que decidiram aplicar seus lucros na criação da plataforma, lançado oficialmente em 12 de outubro de 2020 em Vitória, Vila Velha, Serra e Cariacica, com mais de 520 cooperados e aproximadamente 25 mil downloads do aplicativo (SISTEMA OCB/ES, 2021). Por operar como uma cooperativa, a *Podd* permite que os motoristas tenham voz nas decisões sobre sua atuação, como a definição das tarifas — algo incomum em outras plataformas —, além de oferecer uma taxa administrativa de apenas 15% por corrida e benefícios como seguro de vida, cobertura para terceiros, acesso a planos de saúde e odontológico, plano de telefonia e descontos na aquisição de veículos (SISTEMA OCB/ES, 2021). Para se tornar membro, o motorista deve possuir habilitação há mais de dois anos, passar por exames médico e psicotécnico, realizar uma vistoria no veículo, participar de um treinamento e contribuir com uma quota-parte de

R\$ 1.500 — valor que pode ser pago em até 10 parcelas e é reembolsado após o balanço anual, caso o cooperado opte por deixar a sociedade; além disso, não há exigência de exclusividade, permitindo que os condutores atuem também em outros aplicativos, o que acaba favorecendo a divulgação da Podd (SISTEMA OCB/ES, 2021).

O Cataki é uma plataforma que, mesmo sem ser oficialmente uma cooperativa, nos moldes legais, atua conectando catadores de materiais recicláveis a quem gera resíduos, contribuindo para a melhoria das condições de vida desses profissionais, ao retirá-los dos lixões e das ruas, ao mesmo tempo em que otimiza a coleta seletiva, impulsiona a eficiência dos catadores e promove a conscientização sobre a relevância da reciclagem (SISTEMA OCB, 2019). Para os geradores de resíduos — sejam residências, comércios ou indústrias de pequeno, médio ou grande porte — o Cataki funciona como um aplicativo totalmente gratuito que permite solicitar catadores para recolha de recicláveis, agendar coletas especiais (como móveis, eletrônicos e até fretes) sem burocracia e sem taxas ocultas, simplificando o descarte correto e estimulando a economia circular nas cidades (PIMP MY CARROÇA, 2024). Para as catadoras e os catadores, a plataforma é uma vitrine que conecta diretamente profissionais a clientes de todos os tamanhos, ampliando oportunidades de trabalho e de venda de materiais recicláveis — desde condomínios e restaurantes até depósitos e cooperativas —, garantindo autonomia na gestão de preços, prazos e rotas (PIMP MY CARROÇA, 2024).

Embora apresente um cenário promissor diante de todos esses exemplos, o cooperativismo de plataforma no Brasil enfrenta alguns obstáculos que podem dificultar sua plena consolidação, lidando com “[...] desafios de escala e coordenação, além de problemas jurídicos relacionados aos formatos tradicionais que dificultam investimentos e modelos de gestão mais flexíveis” (ZANATTA, 2021, p. 108). Zanatta (2021, p. 108-109) observa um fenômeno dual em que, de um lado, o cooperativismo institucionalizado mantém-se no formato cooperativo jurídico, mesmo diante das enormes dificuldades de operacionalizar investimentos e modelos de negócio mais flexíveis dentro do rígido regime legal, e de outro, surgem projetos que abraçam os valores do cooperativismo de plataforma mas escolhem diferentes estruturas jurídicas — alguns, como o Cataki, optam pelo modelo de adesão financiado por doações e patrocínios; outros operam como empresa privada com regras claras de participação acionária que impedem fundos de investimento de deter o controle majoritário; e há ainda os que articulam profissionais como microempreendedores individuais (MEI), capazes de emitir suas próprias notas fiscais.

Essa dualidade decorre das limitações legais e regulatórias estabelecidas pela atual legislação cooperativista brasileira, especialmente a Lei nº 5.764/1971, formulada em um

contexto anterior à economia digital, que inviabiliza a entrada de sócios-investidores nas cooperativas, além de exigir uniformidade nas atividades exercidas pelos cooperados. Essas barreiras dificultam a formação de cooperativas em plataformas digitais, cuja lógica de funcionamento demanda diversidade de funções e modelos societários mais flexíveis.

[...] essa visão unidirecional impede projetos de plataforma mais sofisticados, em que há uma grande diversidade de tipos de trabalho. Nos mercados digitais, a intermediação do trabalho é complexa. Ela envolve não apenas a prestação direta do serviço em questão, mas também a organização do banco de dados, design, logística, programação, relações com o usuário, marketing e serviços de branding. O regime jurídico das cooperativas de trabalho tradicionais não é adequado para essa diversidade de tipos de trabalho (ZANATTA, 2021, p. 112).

Motivadas, desta forma, pela rigidez legal, iniciativas nascidas sob os princípios cooperativistas migram para formatos como startups ou associações civis — fenômeno chamado por Zanatta de “fuga do cooperativismo” no sentido jurídico formal — para driblar as limitações de financiamento e governança impostas pela legislação, enquanto a ausência de instrumentos eficazes de captação de recursos, como *crowdfunding* com retorno financeiro ou crédito facilitado, representa um obstáculo adicional, sobretudo para o cooperativismo de plataforma não institucionalizado, que não dispõe da estrutura nem dos recursos do modelo tradicional (ZANATTA, 2021, p. 114).

Sobre a questão da “fuga do cooperativismo” Pedro Araújo, fundador da AppJusto, relata que, apesar de a constituição da plataforma como cooperativa ter sido a opção jurídica inicial, o desconhecimento sobre seu funcionamento dinâmico e os entraves ao *equity crowdfunding*, “modelo de investimento coletivo centrado em investimento” (ZANATTA, 2021, p. 115), levaram a empresa a adotar um modelo privado que preserve os valores do cooperativismo por meio de instrumentos internos de governança.

No início, tudo foi motivado pelo problema dos entregadores. Porque eles não têm autonomia no seu trabalho. Quando começamos a pensar “como vamos criar alguma coisa?”, a primeira coisa que pensamos foi uma cooperativa. Porque se o trabalhador é o dono do negócio, isso fará mais sentido do que prestar serviços a terceiros. Conversamos com muitas pessoas das cooperativas e pensamos sobre algumas coisas. Primeiro, o quanto isso realmente atrairia trabalhadores era uma incógnita. Porque o conhecimento sobre o cooperativismo era muito baixo. Não é trivial que o trabalhador entenda as possibilidades do cooperativismo para aderir a ele. Mas o que foi realmente decisivo foi o fato de que nós não sabíamos muito sobre este mundo. Já conhecia algumas cooperativas, mas não sabíamos como gerenciá-las. Também percebemos limitações de governança, burocráticas e de investimento. Já investimos um milhão de reais e optamos pelo modelo de equity crowdfunding. Encontramos apenas um caso de investimento em cooperativas em Nova York, mas essa possibilidade não existia no Brasil. Olhamos para o problema e percebemos que, como não sabíamos o suficiente e havia muitos entraves legais, decidimos ir para o mundo que já conhecíamos, das startups. Optamos por deixar o código livre e considerá-lo um bem coletivo. Se o código for gratuito, isso é tão interessante quanto criar uma cooperativa. Se uma cooperativa tem um código-fonte privado e fechado, ele não é um bem comum. Como o código é gratuito, todos que participam,

todos que estão lá, podem pegar o código e reutilizá-lo para criar uma nova iniciativa (ARAÚJO, 2-23 apud ZANATTA, 2021, p. 115-116).

Mário de Conto reconhece esse entrave e defende que, para o movimento cooperativista crescer no Brasil, é imprescindível repensar as limitações à captação de investimentos, adotando mecanismos de financiamento mais flexíveis e acessíveis.

A lei brasileira não admite a participação de investidores, diferentemente dos EUA e do Canadá. Outros instrumentos, como a participação de cooperativas em sociedades não cooperativas, podem ser utilizados como forma de viabilizar o financiamento externo. Atualmente, temos uma nova regulamentação sobre startups, e as cooperativas foram incluídas como empresas que acessam novos instrumentos financeiros. Essa questão merece uma reflexão mais aprofundada para garantir a autonomia cooperativa. (CONTO, 2021 apud ZANATTA, 2021, 116).

Ademais, embora as cooperativas de plataforma ofereçam uma alternativa mais justa à economia compartilhada, elas ainda podem exibir tendências de elitização, exclusão de iniciantes e reprodução de valores classistas e de “alto capital cultural”, de modo que, para evitar homogeneidade de classe, raça e gênero, precisam sintonizar-se com dinâmicas sociais que valorizem as práticas dos grupos historicamente marginalizados e partir de um grupo fundador e de primeiros participantes diverso (SALVAGNI; SILVA; VERONESE, 2023, p. 102).

Desta forma, buscando uma regulação do trabalho por plataformas, acompanhada de proteções trabalhistas e de uma defesa de políticas públicas de fomento ao cooperativismo de plataforma, cooperativas e integrantes do movimento da economia solidária apresentaram, em 2022, o Plano de Ação para o Cooperativismo de Plataforma no Brasil ao então ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, o qual veio a se reeleger em 2023 (FUNDAÇÃO ROSA LUXEMBURGO, 2022). O Plano nasce de um esforço coletivo consolidado no seminário “Cooperativismo de Plataforma e Políticas Públicas”, realizado em junho de 2022, na cidade de Porto Alegre, com o apoio da Fundação Rosa Luxemburgo. A partir desse encontro, formou-se um espaço de articulação entre diversos atores da sociedade civil, como cooperativas, movimentos sociais, sindicatos, universidades e centros de pesquisa, os quais debateram alternativas à lógica predatória das plataformas digitais tradicionais, resultando em um documento orientador que se propõe a servir de base para o fortalecimento do cooperativismo de plataforma no país, ao propor princípios estruturantes e políticas públicas concretas que possam viabilizar esse modelo de forma sustentável e emancipatória (DIGILABOUR, 2022).

Entre os princípios centrais apresentados no plano (DIGILABOUR, 2022), destaca-se, inicialmente, a soberania de dados, que defende o controle coletivo das informações geradas nas plataformas cooperativas em oposição ao modelo dominante baseado na coleta e

comercialização de dados por grandes empresas privadas. Em seguida, enfatiza-se a importância do desenvolvimento tecnológico baseado em software livre e infraestrutura pública, o que assegura maior autonomia digital, acesso democrático e redução da dependência de soluções proprietárias. Outro eixo fundamental é o reconhecimento da economia solidária como um campo legítimo e transformador de organização do trabalho, priorizando práticas como a autogestão, a cooperação entre os membros e a centralidade do trabalhador nos processos decisórios. Complementando esses pilares, o plano reafirma o compromisso com a democracia interna, garantindo que a governança das plataformas seja construída de forma horizontal, participativa e transparente, com envolvimento real de seus integrantes nas definições estratégicas.

O Plano (DIGILABOUR, 2022) também reafirma o princípio do trabalho decente, apontando para a urgência de superar a precarização estrutural imposta pelas plataformas corporativas. Nesse sentido, propõe-se um modelo que promova segurança, proteção social e dignidade para os trabalhadores e trabalhadoras. A justiça social e ambiental é outro pilar importante, reforçando o compromisso com práticas sustentáveis e com a redistribuição de riquezas e oportunidades. Por fim, valoriza-se o enraizamento territorial, priorizando soluções que fortaleçam economias locais, respeitem a diversidade regional e sejam construídas a partir do diálogo com as comunidades de base.

A partir desses princípios, o documento (DIGILABOUR, 2022) apresenta uma série de propostas de políticas públicas que visam criar um ambiente favorável ao desenvolvimento do cooperativismo de plataforma no país. Entre elas, destaca-se a criação de linhas de financiamento públicas específicas, voltadas à constituição e consolidação de cooperativas digitais, além da oferta de editais de inovação e fomento que contemplem exclusivamente empreendimentos solidários. Defende-se, ainda, a institucionalização de marcos legais que reconheçam o modelo como distinto das plataformas tradicionais, criando um enquadramento normativo que valorize a autogestão e a lógica não capitalista dessas iniciativas. Também é proposta a formação de redes de apoio territorial, envolvendo universidades públicas, incubadoras, coletivos de tecnologia e movimentos sociais, que possam fornecer suporte técnico, jurídico, educacional e tecnológico às cooperativas em formação ou já existentes.

Outro aspecto importante do Plano (DIGILABOUR, 2022) é a proposta de que o Estado atue como parceiro e promotor estratégico dessas iniciativas, oferecendo infraestrutura digital pública, acesso à conectividade, capacitação e programas de educação cooperativista. Além disso, é proposto que o próprio poder público possa se tornar usuário e contratante de serviços prestados por cooperativas de plataforma, contribuindo para sua sustentabilidade

econômica e legitimidade institucional.

O Plano de Ação para o Cooperativismo de Plataforma no Brasil, portanto, se consolida como uma proposta robusta, construída a partir da escuta de diferentes territórios e experiências concretas, que visa romper com a lógica concentradora e exploratória das plataformas convencionais. Ao propor uma transição digital pautada na solidariedade, na justiça social e na democratização do acesso à tecnologia, o documento reafirma o potencial transformador do cooperativismo de plataforma como caminho para um futuro do trabalho mais digno, inclusivo e sustentável no cenário brasileiro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo examinou os efeitos da plataformização nas relações de trabalho, situando esse fenômeno em seu percurso histórico e nas novas formas de organização produtiva. Identificou-se que, independentemente das transformações tecnológicas ou dos modelos de negócio, o capital mantém inalterados seus propósitos centrais: reduzir custos de mão de obra e subordinar trabalhadores ao controle econômico. A pesquisa partiu da emergência da economia de compartilhamento após a crise do *subprime* de 2008 e analisou como a retórica colaborativa foi apropriada por grandes corporações para redesenhar o trabalho. Concluiu-se que tais modificações estruturais intensificaram mecanismos de vigilância e subordinação próprios das plataformas digitais.

A partir da crise financeira de 2008 e do avanço tecnológico subsequente, surgiram modelos de negócio com discurso pautado na colaboração, sustentabilidade e flexibilização do consumo. No entanto, constatou-se que empresas como Uber instrumentalizaram esse discurso para impor novas formas de controle sobre motoristas e entregadores, transformando aplicativos em ferramentas de vigilância. Apesar de se apresentarem como simples intermediárias, as plataformas digitais definem quem pode trabalhar, estipulam remunerações, monitoram aceitação de corridas e impõem horários de conexão. Ao recusarem reconhecer vínculo empregatício, tratam trabalhadores como autônomos, mas mantêm obrigações rígidas, longas jornadas e transferência de custos operacionais — do combustível à manutenção de veículos.

No contexto brasileiro, a expansão do trabalho por aplicativo relaciona-se diretamente ao desemprego estrutural, agravado pela pandemia de Covid-19. Nesse cenário, muitos trabalhadores em situação de desemprego viram nas plataformas digitais uma alternativa emergencial de renda. O resultado foi o aumento expressivo da força de trabalho plataformizada, composta majoritariamente por trabalhadores expostos à instabilidade e à ausência de direitos. Assim, o desemprego não apenas empurrou milhares de brasileiros para a informalidade, mas também os inseriu em um regime laboral marcado pela precarização.

Em resposta à vulnerabilidade dos trabalhadores de plataformas, foi apresentado o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, com o objetivo de regular esse novo mercado de trabalho. Todavia, o texto gerou intensa controvérsia e insatisfação, pois criou uma distinção artificial entre a atividade desenvolvida por motoristas de aplicativo e uma relação de emprego. Além disso, o projeto não contempla os entregadores, que representam uma das maiores categorias dentro desse universo digital. Ao invés de corrigir desigualdades, portanto,

a proposta acaba por reforçá-las, mantendo intocada a lógica de poder que sustenta a precarização.

Como alternativa ao modelo dominante das plataformas tradicionais, destacam-se as cooperativas de plataforma, inspiradas nos princípios da economia solidária. Essas iniciativas propõem colocar trabalhadores no centro das decisões, assegurar distribuição justa de lucros e utilizar tecnologia de forma ética, com transparência e controle coletivo. Experiências internacionais como CoopCycle, Fairbnb, Up&Go e Driver's Seat Cooperative demonstram a viabilidade de plataformas geridas por trabalhadores. No Brasil, projetos como Señoritas Courier e Cataki ilustram o potencial desse modelo.

É verdade que, por outro lado, a implementação de cooperativas de plataforma enfrenta obstáculos significativos: acesso restrito a financiamento, falta de infraestrutura tecnológica competitiva e ausência de políticas públicas específicas para o cooperativismo digital. Soma-se a isso a carência de marcos regulatórios adaptados e a necessidade de formação técnica e política para que os trabalhadores compreendam plenamente o modelo cooperativista. Ademais, a cultura da individualização do trabalho, reforçada por uma ideologia empreendedora, dificulta a adoção de ações coletivas e evidencia relações de subordinação.

Apesar dos desafios, as perspectivas para o cooperativismo de plataforma são promissoras. A insatisfação crescente com as condições impostas pelas plataformas tradicionais impulsiona a busca por alternativas mais justas e coletivas. Movimentos sociais, entidades cooperativistas e trabalhadores de base têm articulado redes colaborativas que fortalecem o ecossistema das cooperativas digitais.

Em síntese, a plataformização do trabalho representa um fenômeno complexo, repleto de inovações e riscos de aprofundamento das desigualdades. A superação desses desafios requer não o repúdio à tecnologia, mas sua reinvenção em prol do bem comum. As cooperativas de plataforma configuram-se como uma possibilidade concreta de tornar o trabalho mais justo, humano e democrático, condicionada ao compromisso da sociedade, do Estado e das instituições em promover bases éticas, coletivas e emancipatórias.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, São Paulo, Brasil, v. 34, n. 98, p. 111–126, 2020. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. Disponível em: <https://revistas.usp.br/eav/article/view/170465>. Acesso em: 15 maio. 2025.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, Brasil, v. 23, n. 57, p. 26–56, 2021. Disponível em: <http://doi.org/10.1590/15174522-116484>. Acesso em: 19 ma. 2025.
- ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho – Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.
- ALVES, Giovanni. **Toyotismo como ideologia orgânica da produção capitalista**. ORG & DEMO, Marília, SP, v. 1, n. 1, p. 3–15, 2022. DOI: 10.36311/1519-0110.2000.v1n1.455. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/orgdemo/article/view/455>. Acesso em: 14 ma. 2025.
- ANVERSA, Luiz; Greve dos entregadores: quais estados serão afetados?. **Exame.**, 31 de mar. 2025. Disponível em: <https://exame.com/brasil/greve-dos-entregadores-quais-estados-serao-afetados/>. Acesso em: 24 jun. 2025.
- BADGER, Emily. Why we can't figure out how to regulate Airbnb. **The Washington Post**, 2014. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2014/04/23/why-we-cant-figure-out-how-to-regulate-airbnb/>. Acesso em: 20, mai. 2025.
- BBC NEWS BRASIL. **Crise financeira: um colapso que ameaçou o capitalismo**, 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-55966588>. Acesso em: 16 mai. 2025.
- BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Alice Gomes. A Uberização Como Forma De Precarização Do Trabalho E Suas Consequências Na Questão Social. **Revista Direitos, Trabalho E Política Social**, [S. l.], v. 6, n. 10, p. 134–156, 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755>. Acesso em: 24 jun. 2025.
- BRASIL. **Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023**. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11513.htm. Acesso em: 24 jun. 2025.
- BRASIL. **Enquete sobre o Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024**. Avaliação pública das disposições do PLP 12/2024. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/enquetes/2419243/resultados>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 01 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011.** Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; altera a Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal, e a Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, e a Lei nº 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112529.htm. Acesso em: 01 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 6 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971.** Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 20 dez. 1971. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15764.htm. Acesso em: 1 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm. Acesso em: 01 jun. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica sobre o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024.** São Paulo/SP, Porto Alegre/RS, São José do Rio Preto/SP e Cachoeiro do Itapemirim/ES, 22 maio 2024: MPT, 2024b. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-plp-12-2024.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar nº 12, 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. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BRAVERMAN, Henry. **Trabalho e capital monopolista:** a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981. Disponível em: <https://grupos.moodle.ufsc.br/mod/resource/view.php?id=228396&forceview=1>. Acesso em: 01 abr. 2025.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra.** São Paulo: Papyrus, 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/338432316_Terceirizacao_como_intermediacao_de_mao_de_obra. Acesso em: 28 ago. 2024.

CONCEIÇÃO, Cláudio. O desafio do desemprego. **Blog da Conjuntura Econômica**, Rio de Janeiro, 05 out. 2021. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/o-desafio-do-desemprego>. Acesso em: 15 jun. 2025.

COONECTA. Coopertran: plataforma cooperativa para motoristas de aplicativo. **Coonecta**, 01 mai. 2020. Disponível em: <https://coonecta.me/blog/coopertran-plataforma-cooperativa/>. Acesso em: 1 jul. 2025.

CORDEIRO, C. S. **O ajuste espaço-temporal na Uberização do trabalho**. 2019. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Programa de Pós-graduação em Geografia, Seropédica, RJ, 2019. Disponível em: <https://rima.ufrj.br/jspui/handle/20.500.14407/13759>. Acesso em: 24/06/2025.

DIGILABOUR. Manifesto: Plano de ação para Cooperativismo de Plataforma no Brasil. **DigiLabour**, 2022. Disponível em: <https://digilabour.com.br/pt/manifesto>. Acesso em: 1 jul. 2025.

ECKHARDT, Giana M.; BARDHI, Fleura. The Sharing Economy Isn't About Sharing at All. **Harvard Business Review**, 2015. Disponível em: <https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>. Acesso em: 18, mai. 2025.

EUROFOUND. CoopCycle. **Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, 2021. Disponível em: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/coopcycle-103057>. Acesso em: 29 jun. 2025.

FARIA, Maria da Graça Druck de. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia**. Campinas, 1995. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/99442>. Acesso em: 06 mai. 2025.

FERNANDES, Izabelly; COLOMBO, Mariah. Uber é condenada a pagar R\$ 15 mil a passageira vítima de intolerância religiosa de motorista no PR: ‘Macumbeiro não anda no meu carro’. **g1 PR — Curitiba**, 23 jan. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2025/01/23/uber-condenacao-passageira-vitima-de-intolerancia-religiosa.ghtml>. Acesso em: 31 maio 2025.

FERRANTE, Elena. **História de um novo sobrenome: juventude**. 2. ed. Rio de Janeiro: Biblioteca Azul, 2023. (Tetralogia Napolitana, v. 2)

FERREIRA, Cândido Guerra. **O Fordismo, Sua Crise e o Caso Brasileiro**. 1993. Textos para Discussão Cedeplar-UFMG 065, Cedeplar, Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em em: <https://www.cedeplar.ufmg.br/pesquisas/td/TD%2065.pdf>. Acesso em: 08 mai 2025.

FROIS, Glauber Rodrigues. Era uber, quem são os precarizados?. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo, *et al.* (Org.). **COVID-19 e o mundo do trabalho: 2020 em retrospectiva e perspectivas**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. P. 348-360. Disponível em: <https://www.editorafi.org/311covid>. Acesso em: 21 ago. 2024.

FUNDAÇÃO ROSA LUXEMBURGO. **Fundação Rosa Luxemburgo**, [s/d]. Disponível em: <https://rosalux.org.br/quem-somos/>. Acesso em: 1 jul. 2025.

FUNDAÇÃO ROSA LUXEMBURGO. Plano de ação para o cooperativismo de plataforma é apresentado em evento com Lula. **Fundação Rosa Luxemburgo**, 16 set. 2022. Disponível em: <https://rosalux.org.br/plano-de-acao-para-o-cooperativismo-de-plataforma-e-apresentado-em-evento-com-lula/>. Acesso em: 1 jul. 2025.

GRASSO, Mariana; Greve dos entregadores de aplicativo entra no segundo dia; veja impactos. **CNN**, São Paulo, 01 abr. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/brasil/greve-dos-entregadores-de-aplicativo-entra-no-segundo-dia-veja-impactos/>. Acesso em: 24 jun. 2025.

GROHMANN, Rafael. Plataformas de propriedade de trabalhadores: cooperativas e coletivos de entregadores. **Matrizes**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 209-233, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=143071289011>. Acesso em: 01 jul. 2025.

IBGE (2020a). Desemprego cai em 16 estados em 2019, mas 20 têm informalidade recorde. **Agência de Notícias IBGE**, 14 fev. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26913-desemprego-cai-em-16-estados-em-2019-mas-20-tem-informalidade-recorde>. Acesso em: 15 jun. 2025.

IBGE (2020b). Número de desempregados chega a 14,1 milhões no trimestre até outubro. **Agência de Notícias IBGE**, 20 dez. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29782-numero-de-desempregados-chega-a-14-1-milhoes-no-trimestre-ate-outubro>. Acesso em: 15 jun. 2025.

IBGE (2020c). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD COVID19: novembro/2020: resultado mensal / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento**, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101778.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2025.

IBGE (2023). Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. **Agência de Notícias IBGE**, 14 jun. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 16 ago. 2024.

IBGE (2025). Desemprego. **IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2025. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 15 jun. 2025.

INOVACOOP. CoopCycle: federação e software para cooperativas de plataforma. [S.l.]: **InovaCoop**, 2021a. Disponível em: <https://inova.coop.br/boas-praticas/case-inova/80-coopcycle-federacao-e-software-para-cooperativas-de-plataforma-84>. Acesso em: 29 jun. 2025.

INOVACOOP. Driver's Seat: empoderamento e remuneração a motoristas de app. [S.l.]: **InovaCoop**, 2021e. Disponível em: <https://inova.coop.br/boas-praticas/case-inova/84-driver-s-seat-empoderamento-e-remuneracao-a-motoristas-de-app-88>. Acesso em: 1 jul. 2025.

INOVACOOP. Fairbnb: inovação com propósito é o motivador da plataforma cooperativa. [S.l.]: **InovaCoop**, 2021c. Disponível em: <https://inova.coop.br/boas-praticas/case-inova/34->

fairbnb-inovacao-com-proposito-e-o-motivador-da-plataforma-cooperativa-36. Acesso em: 1 jul. 2025.

INOVACOOOP. Mensakas: plataforma com foco em remuneração justa para entregadores. [S.l.]: **InovaCoop**, 2021b. Disponível em: <https://inova.coop.br/boas-praticas/case-inova/95-mensakas-plataforma-com-foco-em-remuneracao-justa-para-entregadores-99>. Acesso em: 29 jun. 2025.

INOVACOOOP. Up&Go: serviços de limpeza por meio de uma cooperativa de plataforma. [S.l.]: **InovaCoop**, 2021d. Disponível em: <https://inova.coop.br/boas-praticas/case-inova/21-up-go-servicos-de-limpeza-por-meio-de-uma-cooperativa-de-plataforma-20>. Acesso em: 1 jul. 2025.

INTERNETLAB. **Sobre**. São Paulo: InternetLab, [s/d]. Disponível em: <https://internetlab.org.br/pt/sobre/>. Acesso em: 1 jul. 2025.

KHOSROWSHAHI, Dara. A letter from our CEO. **Uber**, 11 abr. 2019. Disponível em: https://investor.uber.com/a-letter-from-our-ceo/?uclid_id=233703d2-e224-4f95-a70d-264242d01280. Acesso em: 6 jul. 2025.

KING, Ben. Uber: vazamento revela como lobby milionário da empresa conquistou apoio político contra táxis. **BBC News Brasil**, 12 jul. 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-62119752>. Acesso em: 27 maio 2025.

KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 41-66, jan./jun. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141969/2018_krein_jose_dari_flexibilizacao_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 de mai. 2025.

LEMOS, R.; BRANCO JÚNIOR, S. V. Copyleft, Software Livre e Creative Commons: A Nova Feição dos Direitos Autorais e as Obras Colaborativas. **Revista de Direito Administrativo**, [S. l.], v. 243, p. 148–167, 2006. DOI: 10.12660/rda.v243.2006.42557. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/42557>. Acesso em: 28 jun. 2025.

LIMA, Alexandra de. **Repercussões jurídicas do uso da jurimetria digital ante o princípio da segurança jurídica**: influência, controle, privacidade. 2023. 119 f.: Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-Graduação em Direito, Fortaleza, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/74902>. Acesso em: 31 maio 2025.

LIMA, Bianca Gonçalves Santos. **Relação capital-trabalho**: a exploração da força de trabalho na economia de compartilhamento. 2021. 137 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2021. Disponível em: <http://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/16060>. Acesso em: 21 ago. 2024.

LIPIETZ, A. As relações capital-trabalho no limiar do século XXI. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 12, n° 1, p. 101-131. Disponível em: <https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/ensaios/article/view/1399/0>. Acesso em: 09 mai. 2025.

MICROSOFT. Git e GitHub: fundamentos. **Microsoft Learn**, 11 mar. 2024. Disponível em: <https://learn.microsoft.com/pt-br/contribute/content/git-github-fundamentals>. Acesso em: 20 jul. 2025.

MORSCH, Cássia Juliana. **As relações de trabalho na sharing economy: uberização e precarização**. 2020. 163 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Vale do cRio dos Sinos, São Leopoldo, 2020. Disponível em: <https://repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/9478?show=full>. Acesso em: 16 mai. 2025.

NETO, João Hallak; SIMÕES, André; DICK, Paulo; ROUBAUD, François; RAZAFINDRAKOTO, Mireille. Crescimento dos trabalhadores por aplicativo nos transportes no Brasil: oportunidade ou precarização?. **RBEST Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, Campinas, SP, v. 6, n. 00, p. e024009, 2024. DOI: 10.20396/rbest.v6i00.19948. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/rbest/article/view/19948>. Acesso em: 14 jun. 2025.

PARTIDO PIRATA. **Quem somos**. [S.l.]: Partido Pirata do Brasil, 2012. Disponível em: <https://partidopirata.org/quem-somos/>. Acesso em: 1 jul. 2025.

PENTZIEN, J. **The Politics of Platform Cooperativism**. New York: Institute for Digital Cooperative Economy (ICDE), 2021. Disponível em: https://ia801701.us.archive.org/10/items/jonas-pentzien-single-web_202012/Jonas%20Pentzien_single_web.pdf. Acesso em 29 de jun. 2025.

PENTZIEN, J. **The Politics of Platform Cooperativism**. New York: Institute for Digital Cooperative Economy (ICDE), 2021. Disponível em: https://ia801701.us.archive.org/10/items/jonas-pentzien-single-web_202012/Jonas%20Pentzien_single_web.pdf. Acesso em 1 jul. 2025.

PILAR, Ana Flávia; NUNES, Caroline. Entregadores de aplicativo fazem greve nacional, prevista para durar até terça. **O Globo**, São Paulo e Rio de Janeiro, 31 mar. 2025. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2025/03/31/entregadores-de-aplicativo-fazem-greve-nacional-prevista-para-durar-ate-terca.ghtml>. Acesso em: 24 jun. 2025.

PIMP MY CARROÇA. O que é o Cataki? **Pimp My Carroça**, 28 fev. 2024. Disponível em: <https://pimpmycarroca.com/o-que-e-o-cataki/>. Acesso em: 1 jul. 2025.

PIRES, Thalita. MPF abre inquérito para apurar falta de apoio da Uber a vítimas de preconceito religioso provocado por motorista do aplicativo. **Brasil de Fato**, 04 jan. 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/01/04/mpf-abre-inquerito-para-apurar-falta-de-apoio-da-uber-a-vitimas-de-preconceito-religioso-provocado-por-motorista-do-aplicativo/>. Acesso em: 31 maio 2025.

PLATFORM COOPERATIVISM CONSORTIUM. [S.l.]: **The New School**, [s.d.]. Disponível em: <https://platform.coop/>. Acesso em: 01 jul. 2025.

PORTELA, Josania Lima. **Do modelo fordista às teorias da reestruturação produtiva: os impactos sobre a cidadania e a formação humana**. In: SOUSA, Antônia de Abreu; OLIVEIRA, Elenilce Gomes de (orgs.). Educação profissional: análise contextualizada.

Fortaleza: Edições UFC, 2014. p. 43-65. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/39883>. Acesso em: 09 mai. 2025.

PORTO, André Nóbrega; ARAÚJO, Jailton Macena de. Projeto de Lei complementar nº 12/2024: fissuras no diálogo social e desafios para a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, [S. l.], v. 90, n. 3, p. 158–182, 2024. DOI: 10.70405/rtst.v90i3.9. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/9>. Acesso em: 24 jun. 2025.

RAMOS ROCHA, A. C.; COUTINHO PASCHOAL DOURADO, D. Cooperativas de plataforma e os entregadores por bicicleta: uma economia de entrega alternativa viável?. **REUNIR Revista de Administração Contabilidade e Sustentabilidade**, [S. l.], v. 14, n. 4, p. 152-168, 2025. DOI: 10.18696/reunir.v14i4.1838. Disponível em: <https://www.reunir.revistas.ufcg.edu.br/index.php/uacc/article/view/1838>. Acesso em: 1 jul. 2025.

RESK, Felipe; DIÓGENES, Juliana. Com reclamações, Uber perde motoristas. **Estadão**, São Paulo, 10 set. 2016. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/sao-paulo/com-reclamacoes-uber-perde-motoristas/>. Acesso em: 6 jul. 2025.

RIBEIRO, A. de F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, [S. l.], v. 19, n. 35, p. 65–79, 2015. DOI: 10.23925/ls.v19i35.26678. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678>. Acesso em: 28 ago. 2024.

SALOMÃO, Karin. iFood e Rappi: mais entregadores (e mais cobrança por apoio) na pandemia. **Exame.**, 18 abr. 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-de-delivery/>. Acesso em: 15 jun. 2025.

SALVAGNI, Julice; SILVA, Victória Mendonça; VERONESE, Marília Veríssimo. Desafios e perspectivas do cooperativismo de plataforma na economia digital. **Otra Economía**, Buenos Aires, v. 16, n. 29, p. 94–106, jan./jun. 2023. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/263658>. Acesso em: 01 jul. 2025.

SANTIN, Janaína Rigo; MAGALHÃES, João Marcelo Rego. ECONOMIA COMPARTILHADA E USO RACIONAL E SUSTENTÁVEL DOS BENS DE CONSUMO. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, Brasil, v. 31, n. 12, p. 354–368, 2022. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2022.v31i12.8039. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/8039>. Acesso em: 16 maio. 2025.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Título original: Platform Cooperativism: Challenging the Corporate Sharing Economy. Tradução e comentários: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

SCHOR, Juliet. Debatendo a Economia do Compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael A. F.; DE PAULA, Pedro. C. B.; KIRA, Beatriz. **Economias do compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, p. 21-40, 2017. Disponível em: http://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2017/12/Economias_do_compartilhamento_e.pdf. Acesso em 17 mai. 2025.

SCHYMURA, Luiz Guilherme. Desemprego alto é desafio para governo em 2022, e pode persistir até 2026. **Blog da Conjuntura Econômica** (Carta do Instituto Brasileiro de

Economia – IBRE), 05 out. 2021. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/temas/desemprego-alto-e-desafio-para-governo-em-2022-e-pode-persistir>. Acesso em: 15 jun. 2025.

SEÑORITAS COURIER. **Ciclogística por mulheres e pessoas trans**, [s.d.]. Disponível em: <https://senhoritasc.com.br/>. Acesso em: 1 jul. 2025.

SISTEMA OCB. Conheça o cooperativismo de plataforma. **Sistema OCB**, Brasília, 20 ago. 2019. Disponível em: <https://somoscooperativismo.coop.br/noticias-inovacao/conhe-a-o-cooperativismo-de-plataforma>. Acesso em: 1 jul. 2025.

SISTEMA OCB/ES. Motoristas são sócios e participam das decisões da PODD, aplicativo que funciona na Grande Vitória. **Portal OCB/ES**, 25 fev. 2021. Disponível em: <https://portal.ocbes.coop.br/pt/publicacoes/noticias/motoristas-sao-socios-e-participam-das-decisoes-da-podd-aplicativo-que-funciona-na-grande-vitoria/>. Acesso em: 1 jul. 2025.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOUZA, Cláudio André; LACERDA, Vinícius Matias Figueiredo de. DA “BATEDEIRA” À “LARANJADA”: O PERFIL DOS ENTREGADORES POR APLICATIVO DE SALVADOR (BA). **Direito, Processo e Cidadania**. Recife, v. 1, n.2, p.217-246, maio/ago., 2022.

SOUZA, Ilan Fonseca de. **Dirigindo Uber: um estudo da subordinação jurídica a partir da etnografia**. 2023. Diss. Tese (Doutorado)–Programa de Pós-Graduação em Estado e Sociedade da Universidade Federal do Sul da Bahia, Porto Seguro, 2023. Disponível em: https://sigconteudo.ufsb.edu.br/arquivos/202320116745b1914895e59909792491/TESE_DIRIGINDO_UBER_UM_ESTUDO_DA_SUBORDINAO_JURDICA_A_PARTIR_DA_ETNOGRAFIA_-_pdf. Acesso em: 26 mai. 2025.

TJDFT (2025). **Plataforma é condenada a indenizar passageiras vítimas de discriminação homofóbica**, 24 abril 2025. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2025/abril/plataforma-e-condenada-a-indenizar-passageiras-vitimas-de-discriminacao-homofobica>. Acesso em: 01 jun. 2025.

UBER (2024). **Fatos e dados sobre a Uber**. 12 de agosto de 2024. Escrito por Equipe Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 25 mai. 2025.

UBER BLOG (2019). **Seja recompensado pelo seu tempo de espera**. 2019. Escrito por Equipe Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/seja-recompensado-pelo-seu-tempo-de-espera/>. Acesso em: 01 jun. 2025.

UBER INVESTOR. In: **INVESTOR**. [S. l.], 2019. Disponível em: https://investor.uber.com/a-letter-from-our-ceo/?uclid_id=233703d2-e224-4f95-a70d-264242d01280. Acesso em 26 mai. 2025.

VALLE, R. A crise do Taylorismo. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 4, p. 5 a 10, 1993. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/8545>. Acesso em: 28 ago. 2024.

VIEIRA, Luiz Santos. **Cooperativismo de plataforma: a proposta de um modelo de negócios de uma cooperativa de plataforma no ramo de hospedagem**. 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão e Negócios) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Escola de Gestão e Negócios, Porto Alegre, 2021. Disponível em:

https://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/10913/Luiz%20Santos%20Vieira_.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 jul. 2025.

ZANATTA, Rafael A. F. E se a internet deixar de ser capitalista? **Outras Palavras**, 2 abr. 2016. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/e-se-a-internet-deixar-de-ser-capitalista/>. Acesso em: 01 jul. 2025.

ZANATTA, Rafael A. F.. **Cooperativismo de plataforma no Brasil: dualidades, diálogos e oportunidades**. Platform Cooperativism Consortium. 2021. Disponível em:

https://ia801401.us.archive.org/8/items/livro-cooperativismo-brasil-zanatta/Livro-Cooperativismo_ptbr%20%281%29.pdf. Acesso em: 1 jul. 2025.

ZANATTA, Rafael. Economias Do Compartilhamento: Superando Um Problema Conceitual. In: ZANATTA, Rafael A. F.; DE PAULA, Pedro. C. B.; KIRA, Beatriz. **Economias do compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, p. 79-106, 2017. Disponível em:

http://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2017/12/Economias_do_compartilhamento_e.pdf. Acesso em 01 jul. 2025.