



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia- PPGPSI



DOUTORADO

Stéfanie Moreira de Oliveira

**Entre a Flexibilidade e a Precarização: Comparando trabalhadores do Digitrab que prestam
serviço de transporte de pessoas em Portugal e no Brasil.**

Salvador

2024

Stéfanie Moreira de Oliveira

**Entre a Flexibilidade e a Precarização: Comparando trabalhadores do Digitrab que prestam
serviço de transporte de pessoas em Portugal e no Brasil.**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Psicologia da Universidade Federal da Bahia
para defesa

Área de concentração: Psicologia.

Linha de pesquisa: Indivíduo e Trabalho:
Processos Micro-Organizacionais.

Orientadora: Profa. Dra. Janice Aparecida
Janissek.

Coorientador: Profa. Dra. Sônia Maria Guedes
Gondim.

Salvador

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
(CIP) Universidade Federal da Bahia (UFBA)
Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI)
Biblioteca Universitária Isaias Alves (BUIA/FFCH)

O48 Oliveira, Stéfanie Moreira de
Entre a flexibilidade e a precarização: comparando trabalhadores do Digitrab
que prestam serviço de transporte de pessoas em Portugal e no Brasil / Stéfanie
Moreira de Oliveira, 2024.
187 f.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Janice Aparecida Janissek
Coorientadora: Prof^a. Dr^a. Sônia Maria Guedes Gondim
Tese (doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Instituto de
Psicologia.
Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2024.

1. Trabalho – Aspectos sociais. 2. Pessoas - Transporte. 3. Mercado de trabalho -
Digital.
I. Bichara, Ilka Dias. II. Universidade Federal da Bahia, Instituto de Psicologia. III.
Título.

CDD: 158.7

Responsável técnica: Alexsandra Barreto da Silva - CRB/5-1366



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA
Instituto de Psicologia - IPS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGPSI
MESTRADO ACADÊMICO E DOUTORADO



TERMO DE APROVAÇÃO

ENTRE A FLEXIBILIDADE E A PRECARIZAÇÃO: COMPARANDO TRABALHADORES DO DIGITRAB QUE PRESTAM SERVIÇO DE TRANSPORTE DE PESSOAS EM PORTUGAL E NO BRASIL

Stefanie Moreira de Oliveira

BANCA EXAMINADORA:

Janice Aparecida Janissek (Orientadora)
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Profa. Dra. Ana Luísa Sousa Pinto
Universidade de Coimbra – UC

Profa. Dra. Carla Maria Santos Carvalho
Universidade de Coimbra – UC

Profa. Dra. Daniela Bahia Moscon
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Profa. Dra. Laila Leite Carneiro
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Coorientadora: **Profa. Dra. Sônia Maria Guedes Gondim**
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Salvador, 12 de dezembro de 2024.

Dou fé.

Profa. Dra. Janice Aparecida Janissek

Dedico este trabalho a minha família, que foi, é

e sempre será meu alicerce.

Agradecimentos

Sou grata por estar alcançando o meu sonho de ser Doutora em Psicologia. Grata primeiramente a Deus, pois sem Ele eu não teria a força necessária para superar os desafios que surgiram ao longo desse percurso.

Sou grata em especial aos meus pais, Carlos e Romilda, por me incentivarem e vibrarem comigo a cada conquista. Grata às minhas irmãs, Carla e Patrícia, por serem exemplos de mulheres que alcançam o que desejam com muita garra. Às minhas sobrinhas Nicole e Ana Lara e ao meu afilhado Elessandro por colorirem a minha vida. À André Ribeiro por ser um companheiro maravilhoso e parceiro de vida.

À minha querida orientadora, Janice Janissek, por todo cuidado, carinho e compreensão. Você é minha maior referência de docência e orientação acadêmica. Sou feliz por ter você como professora e pelo vínculo que criamos desde o mestrado.

À Sônia Gondim, uma professora que sempre admirei e que tive a honra de ter como co-orientadora. Obrigada por me inserir no projeto Digitrab e por todo apoio e incentivo ao doutorado sanduíche.

A Antônio Virgílio, Adriano Peixoto e a todos os professores do POSPSI, que ao compartilhar seu vasto conhecimento, contribuíram para enriquecer o meu trabalho nessa pesquisa. À Daniela Moscon que acompanhou o meu processo de pertinho e foi responsável pela motivação pós exame de qualificação. Às professoras Carla Carvalho e Ana Pinto por terem me recebido tão bem na Universidade de Coimbra. Meu muito obrigada!

Ao meu grupo de pesquisa que além de suporte acadêmico, sempre foi um suporte afetivo. Aos meus queridos colegas que compartilharam comigo as dores e as delícias da pós graduação.

Aos amigos que, estando perto ou longe, se fizeram presentes, dando palavras de apoio e incentivo para eu seguir firme em minha jornada. Às amizades que vieram do doutorado sanduíche e permaneceram em minha vida.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001. Sendo assim, agradeço à Capes pela concessão de bolsa e incentivo à pesquisa, e aos motoristas que participaram do presente estudo, pela disponibilidade, atenção, presteza e valiosa contribuição para a realização desse trabalho.

E, por fim, a tudo e a todos que contribuíram, direta ou indiretamente, para a idealização deste estudo, minha profunda gratidão.

Resumo

A presente tese dedica-se ao estudo do trabalho mediado por plataformas digitais (digitrab), mais especificamente àquelas voltadas ao transporte de pessoas. Defende-se a tese de que a flexibilidade desses arranjos de trabalho camufla formas de precarização, evidenciadas especialmente em países com condições socioeconômicas e aparatos jurídicos de regulação mais fragilizados. Considerando a relevância global desse novo arranjo de trabalho, objetivou-se analisar a relação entre o trabalho em aplicativos de transporte de pessoas e a precarização laboral, comparando motoristas digitrabs inseridos em dois contextos socioeconômicos e culturais distintos: Portugal e Brasil. Para alcançar esse objetivo, foram desenvolvidos dois estudos. No primeiro deles, realizou-se uma revisão de escopo, com o intuito de caracterizar teoricamente a relação entre o trabalho desenvolvido por motoristas de plataformas de transporte de pessoas e a precarização do trabalho. Após a delimitação dos critérios de busca e inclusão, foram analisados 12 artigos por meio de uma abordagem de análise indutiva, na qual foram observados os temas emergentes a partir dos dados coletados nas publicações que serviram de base para a criação das dimensões empíricas. Foram encontradas nove dimensões empíricas que caracterizam a precarização no trabalho digitrab em transporte de pessoas. Essas dimensões foram organizadas de acordo com as categorias conceituais de precariedade identificadas na teoria: a objetividade e subjetividade e a inevitabilidade. Os resultados apontaram evidências de uma relação entre o trabalho em plataformas de transporte de pessoas e a precarização laboral. O segundo estudo teve como objetivo analisar e caracterizar a percepção dos motoristas digitrabs sobre o trabalho desenvolvido nas plataformas digitais de transporte de pessoas, considerando os aspectos objetivos e subjetivos desse arranjo de trabalho; compreender a influência de fatores individuais e diferenças institucionais na avaliação subjetiva dos motoristas sobre o seu arranjo de trabalho em Portugal e no Brasil; e entender como a percepção dos motoristas e o contexto socioeconômico e cultural distinto entre

Portugal e Brasil se relacionam, apontando para um maior ou menor grau de precarização do trabalho. Participaram do estudo 122 trabalhadores em Portugal e 179 no Brasil. Os resultados indicam que o grupo de motoristas digitraves no Brasil percebe seu trabalho como mais flexível nas características objetivas e apresenta percepções mais negativas em relação aos aspectos subjetivos, em comparação com os motoristas em Portugal. Além disso, pelas percepções apresentadas, pode-se inferir que o trabalho dos motoristas digitraves no Brasil apresenta mais características de precarização do que o trabalho em Portugal. Este estudo possibilitou a comparação de duas realidades distintas do trabalho realizado em plataformas digitais de transporte de pessoas. Em conjunto, os dois estudos contribuíram para uma melhor delimitação teórica do fenômeno da economia do compartilhamento, considerando sua natureza dinâmica. Os resultados oferecem uma visão abrangente sobre o lado obscuro da precarização no trabalho de motoristas de plataformas, proporcionando implicações práticas para a gestão e regulação desse tipo de trabalho. Assim, esta tese trouxe importantes contribuições ao analisar o impacto da precarização no trabalho em plataformas digitais de transporte de pessoas. No campo teórico, aprofundou a compreensão sobre a economia do compartilhamento e os desafios dos motoristas digitraves. Metodologicamente, avaliou os fatores individuais e contextuais que influenciam o arranjo de trabalho no digitrab. Socialmente, forneceu bases teóricas e empíricas para a formulação de políticas públicas e práticas organizacionais que promovam inovação, regulação do mercado de trabalho e proteção dos direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: digitrab, plataformas de transporte de pessoas, precarização.

Abstract

This thesis is dedicated to the study of work mediated by digital platforms (digitrab), more specifically those aimed at transporting people. The thesis is that the flexibility of these work arrangements camouflages forms of precariousness, especially evident in countries with weaker socioeconomic conditions and regulatory legal apparatuses. Considering the global relevance of this new work arrangement, the objective was to analyze the relationship between work in people transport apps and job insecurity, comparing digitalrab drivers inserted in two different socioeconomic and cultural contexts: Portugal and Brazil. To achieve this objective, two studies were developed. The first of them, a scoping review was carried out, with the aim of theoretically characterizing the relationship between the work developed by drivers of people transport platforms and job insecurity. After defining the search and inclusion criteria, 12 articles were analyzed using an inductive analysis approach, in which emerging themes were observed from the data collected in the publications, which served as a basis for creating the empirical dimensions. Nine empirical dimensions were found that characterize the precariousness of digitrab work in passenger transportation. These dimensions were organized according to the conceptual categories of precariousness identified in the theory: the objectivity and subjectivity, and the inevitability. The results pointed to evidence of a relationship between work on passenger transportation platforms and job insecurity. The second study aimed to analyze and characterize the perception of digitrab drivers about the work developed on digital passenger transportation platforms, considering the objective and subjective aspects of this work arrangement; to understand the influence of individual factors and institutional differences in the subjective assessment of drivers about their work arrangement in Portugal and Brazil; and to understand how drivers' perceptions and the distinct socioeconomic and cultural contexts between Portugal and Brazil relate to each other, indicating a greater or lesser degree of job insecurity. A total of 122 workers in Portugal and 179 in Brazil participated in

the study. The results indicate that the group of Digitrab drivers in Brazil perceive their work as more flexible in objective terms and have more negative perceptions regarding subjective aspects, compared to drivers in Portugal. Furthermore, based on the perceptions presented, it can be inferred that the work of Digitrab drivers in Brazil presents more precarious characteristics than the work in Portugal. This study made it possible to compare two distinct realities of work carried out on digital passenger transportation platforms. Together, the two studies contributed to a better theoretical delimitation of the phenomenon of the sharing economy, considering its dynamic nature. The results offer a comprehensive view of the dark side of precariousness in the work of platform drivers, providing practical implications for the management and regulation of this type of work. Thus, this thesis made important contributions by analyzing the impact of precarious work on digital passenger transportation platforms. In the theoretical field, it deepened the understanding of the sharing economy and the challenges faced by Digitrab drivers. Methodologically, it evaluated the individual and contextual factors that influence the work arrangement at Digitrab. Socially, it provided theoretical and empirical bases for the formulation of public policies and organizational practices that promote innovation, regulation of the labor market, and protection of workers' rights.

Keywords: digitrab, passenger transportation platforms, precariousness.

Lista de Abreviaturas e Siglas

OIT	Organização Internacional do Trabalho
POT	Psicologia Organizacional e do Trabalho
DIGITRAB	Trabalho mediado por plataformas digitais
DIGITRABES	Trabalhadores que ofertam um serviço em plataformas digitais
UFBA	Universidade Federal da Bahia
AI	Inteligência Artificial
TICs	Tecnologias de Informação e Comunicação
PDSE	Programa de Doutorado-sanduíche no Exterior
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
WoS	Web of Science
APPS	Aplicações Móveis
JCR	Joint Research Committee
COLLEEM	Collaborative Economy and Employment
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPLP	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
TVDE	Transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
MEI	Microempreendedor Individual
APP	Acidentes Pessoais a Passageiros
DPVAT	Seguro Obrigatório
INSS	Instituto Nacional de Previdência Social
CRLV	Certificado de Registro e Licenciamento de Veículos

Lista de Figuras

Introdução

Figura 1 – Resumo dos estudos da tese 40

Referencial Teórico

Figura 2 – *Continuum* entre práticas do compartilhamento versus práticas de mercado na Economia de Compartilhamento..... 51

Figura 3 – Evolução das plataformas de compartilhamento em primeira e segunda onda..... 53

Figura 4 – Plataformas digitais de mobilidade urbana inseridas no *continuum* práticas do compartilhamento versus práticas de mercado na Economia do Compartilhamento 61

Figura 5 – Plataformas de transporte de pessoas que atuam em Portugal e no Brasil..... 65

Estudo 1

Figura 1.1 – Etapas no processo de seleção de artigos 76

Figura 1.2 – Dimensões empíricas que caracterizam a precarização do trabalho de motoristas de app..... 84

Figura 1.3 – Aspectos conceituais relacionadas às evidências empíricas da precarização..... 92

Estudo 2

Figura 2.1 – Apresentação do modelo teórico e variáveis investigadas no estudo..... 106

Figura 2.2 – Representação da participação nas despesas familiares dos trabalhadores de plataformas de transporte de pessoas em Portugal e no Brasil 123

Figura 2.3 – Correlação entre as variáveis escolaridade e lugar de nascimento dos motoristas que atuam em Portugal..... 124

Figura 2.4 – Síntese das variáveis nas quais houve diferenças significativa entre os dois países 131

Figura 2.5 – Síntese dos resultados encontrados a partir da decomposição de Oaxaca e Blinder.

..... 138

Figura 2.6 – Síntese dos principais achados do estudo..... 149

Lista de Tabelas

Referencial Teórico

Tabela 1 – Definição de economia compartilhada a partir dos textos mais citados no estudo de Kraus et al. (2020).....	44
Tabela 2 – Conceitos que foram cunhados por diversos autores e que estão inseridos no guarda-chuva conceitual da Economia Compartilhada.....	47

Estudo 1

Tabela 1.1 – Termos utilizados na busca dos artigos nas bases de dados.....	74
Tabela 1.2 – Artigos selecionados	77

Estudo 2

Tabela 2.1 – Quadro síntese dos objetivos e análises utilizadas.....	120
Tabela 2.2 – Perfil Sociodemográfico dos Profissionais de Plataformas de Transporte de Pessoas no Brasil e em Portugal	121
Tabela 2.3 – Percepção dos trabalhadores sobre aspectos objetivos do arranjo do trabalho desenvolvido nas plataformas digitais	127
Tabela 2.4 – Percepção dos trabalhadores sobre aspectos subjetivos do arranjo do trabalho desenvolvido nas plataformas digitais	133
Tabela 2.5 – Resultados da escala de incerteza no trabalho	134
Tabela 2.6 – Tabela resumo de análise utilizando a decomposição de Oaxaca e Blinder.....	136

Sumário

Introdução	19
Contexto e problematização	28
Objetivo Geral	37
Justificativa	38
<i>Implicações teóricas</i>	38
<i>Implicações metodológicas</i>	39
<i>Implicações sociais</i>	39
<i>Estrutura da tese</i>	40
Fundamentação Teórica	41
Economia do compartilhamento	41
A economia do compartilhamento: Do compartilhamento puro às plataformas digitais de trabalho	49
<i>Gig economy: uma especificidade da economia de compartilhamento</i>	54
Plataforma de transporte de pessoas	60
Estudo 1	69
Introdução	69
Método	72
Resultados	76
<i>Dados Descritivos</i>	83
3.3.2 <i>Evidências empíricas da precariedade no trabalho de motoristas em plataformas digitais de transporte de pessoas</i>	83

<i>Análise das relações entre as dimensões empíricas e conceituais de precarização</i>	89
<i>Dimensão Objetividade e Subjetividade da precariedade</i>	89
<i>Dimensão Inevitabilidade</i>	91
Discussão	93
Considerações finais	97
Estudo 2	100
Introdução	100
<i>Plataformas de transporte de pessoas em Portugal</i>	110
Método	117
<i>Caracterização do estudo</i>	117
<i>Participantes</i>	117
<i>Instrumento</i>	117
<i>Procedimento de coleta de dados</i>	119
<i>Procedimentos de análise de dados</i>	119
Resultados	120
<i>Quem são os motoristas digitraves que atuam no Brasil e em Portugal?</i>	121
<i>Percepções dos motoristas que atuam em Portugal e no Brasil sobre o arranjo do Trabalho que executam em Plataformas de Transporte de Pessoas: Dimensão Objetiva</i>	126
<i>Percepções dos motoristas que atuam em Portugal e no Brasil sobre o arranjo do Trabalho que executam em Plataformas de Transporte de Pessoas: Dimensão Subjetiva</i>	132

<i>Fatores individuais e diferenças institucionais na avaliação cognitiva e afetiva dos motoristas sobre o seu arranjo de trabalho em Portugal e no Brasil</i>	135
<i>A percepção dos motoristas digitraves de Portugal e do Brasil acerca da sua atividade e a relação com a precariedade desse arranjo de trabalho</i>	138
Discussão	142
Considerações Finais	149
Conclusão da Tese	153
Contribuições teórica, metodológicas e práticas	159
Sugestão para Futuras Pesquisas	160
Referências	161
Apêndice	182
A – Decomposição de Oaxaca e Blinder correlacionando variáveis	182
B – Análise de frequência da variável Renda por país	184
C – Survey (Versão Original)	186

Introdução

O mundo do trabalho evolui e se modifica a cada inovação incorporada. Essa dinâmica é perceptível ao se analisarem alguns marcos socioeconômicos que impactaram as organizações e a economia ao longo do tempo, os quais a literatura didaticamente divide em revoluções industriais. Cada uma delas trouxe eventos que causaram rupturas ou introduziram inovações significativas no desenvolvimento social e organizacional.

De forma resumida, pode-se dizer que, na primeira revolução industrial, um marco importante foi a invenção da máquina a vapor, que permitiu a utilização da força mecânica no sistema de produção, impulsionando a indústria manufatureira e os transportes aquaviários e ferroviários (Franco & Escudero, 2019). A segunda revolução foi caracterizada pela eletricidade e pela química, permitindo às indústrias o uso de motores elétricos, o que viabilizou a produção em massa. A terceira revolução, conhecida como revolução digital, teve como principal marco o desenvolvimento dos semicondutores, das redes de computadores e da internet, iniciando-se por volta de 1990 (Almeida, 2005; Portes, 2019).

A quarta revolução industrial, ocorrida na virada do século XX, destaca-se pela biotecnologia e pela nanociência. Estamos fazendo parte desse momento histórico, proporcionado pelo uso de *Big Data* e pelo desenvolvimento da Inteligência Artificial (IA) (Floridi, 2014; Franco & Escudero, 2019). Assim, as grandes transformações nas empresas têm ampliado a oferta de serviços de informação e reposicionado as relações de poder no mundo (Almeida, 2005; Portes, 2019; Santos et al., 2019). A magnitude dos avanços tecnológicos contemporâneos pode ser observada pelo seu alcance em nível global, pela inevitabilidade de sua adoção e pelas implicações resultantes em diferentes esferas sociais.

A contextualização dos estudos desta tese a partir das revoluções industriais enfatiza a quarta revolução industrial, uma vez que ela oferece um pano de fundo para compreender as modificações vividas no mundo do trabalho, objeto de interesse de investigação teórico-

empírica. Nesse sentido, a popularização do acesso à internet, a acessibilidade das tecnologias móveis à população de um modo geral, a facilidade na comunicação e a velocidade das informações nas diversas esferas da vida humana e da sociedade trazem inúmeras consequências, tanto positivas quanto negativas, para a relação do homem com seu trabalho.

Observa-se que a crescente adesão das pessoas ao ambiente *online* está impulsionando um movimento de distanciamento interpessoal e físico em várias áreas da vida. Isso se manifesta desde a compra de produtos, anteriormente realizada em lojas físicas, onde havia interações com os vendedores, até os relacionamentos afetivo-sexuais, antes realizados cara a cara e agora intermediados por aplicativos de namoro, nos quais a interação inicial ocorre virtualmente. É possível perceber que o modo como os indivíduos atuam no mundo digital aponta uma tendência comportamental impessoal na contratação de serviços, especialmente entre as gerações mais jovens, que buscam informações prévias em plataformas e *sites* de avaliação de serviços antes de qualquer contato humano direto (Alexandre, 2023). Observa-se que a quarta revolução permitiu um grande salto entre uma comunicação e acesso à informação que eram demorados, custosos e limitados, para uma comunicação instantânea, praticamente automática, e o acesso à informação em apenas um clique (Floridi, 2014; Portes, 2019; Ungureanu, 2019).

No contexto de trabalho, a incorporação de tais inovações tecnológicas também dá base aos novos arranjos de contratação/intermediação de trabalho (Portes, 2019; Schwab, 2016). Ao revisarem a literatura sobre trabalho não padronizado, Ashford et al. (2007) concluíram que a tecnologia não só permitiu novas práticas de trabalho, mas também mudou a natureza do próprio trabalho. Esses autores já identificavam, na época, trabalhos realizados fora dos padrões então prevalentes, caracterizados por horário fixo, alocação no estabelecimento do empregador, sob seu controle, e com expectativas mútuas de continuidade do emprego. Inicialmente, contudo, o trabalho não padronizado era visto como um desvio temporário,

consequência de um declínio econômico. Não se tinha dimensão do potencial crescimento dessas modalidades de trabalho, que se alastraram de maneira muito acelerada no mundo. Uma década depois, Spreitzer et al. (2017) revisaram novamente a literatura sobre trabalho fora do padrão, percebendo que esses arranjos alternativos de trabalho já estavam firmemente enraizados no novo mundo do trabalho.

Na revisão realizada, Spreitzer et al. (2017) identificaram que o tipo de trabalho alternativo que mais cresceu foi o realizado no âmbito da economia do compartilhamento. Mais especificamente, o trabalho intermediado por plataforma *online*, seja por meio de tarefas realizadas totalmente de forma remota (*crowdwork*, como no Mturk), seja por meio de prestação de serviços presenciais, como Uber e iFood (Katz & Krueger, 2016). Nesse arranjo, o trabalho é viabilizado por uma plataforma digital que conecta trabalhadores diretamente com clientes para uma atividade ou tarefa específica (Farrell & Greig, 2016). Conforme destaca Schwab (2016), as plataformas digitais desafiam as estruturas industriais e os comércios tradicionais por meio do "compartilhamento" e do "sob demanda".

A economia do compartilhamento é um fenômeno recente e, sendo assim, a produção acadêmica, as instituições, os veículos de comunicação e os meios empresariais criaram uma diversidade de conceitos que se misturam e se sobrepõem em muitos aspectos. Ao destacar essa confusão conceitual, Filgueiras e Antunes (2020) buscam compreender as transformações nos negócios que estão associados ao uso dessas novas tecnologias. Múltiplos termos estão sendo usados para se referirem a esses novos arranjos de trabalho, o que sinaliza a ausência de consenso neste campo de estudos: *collaborative economy*, *gig economy*, *gig work*, *platform economy*, *sharing economy*, *crowdsourcing*, *on-demand economy*, *uberização*, *crowdwork*, *trabalho digital*, *digitrab*, entre outros.

Nos estudos desta tese de doutorado, vamos optar por três conceitos. O primeiro é o da economia do compartilhamento, que será usado para caracterizar o contexto em que emerge o

trabalho mediado por plataformas digitais. O segundo conceito será o do *gig work*, para caracterizar um campo que investiga os novos arranjos de trabalho inseridos na economia de compartilhamento, mas que, diferentemente de outras modalidades nas quais o compartilhamento é visto como puro (Habib et al., 2017), envolve a troca de trabalho por dinheiro entre indivíduos ou empresas por meio de plataformas digitais que facilitam ativamente a ligação entre trabalhadores e clientes em curto prazo, para o desenvolvimento de tarefas pontuais (Alexandre, 2023; Montgomery & Baglioni, 2021). Dentre os diversos tipos de *gig work*, destaca-se o crescimento exponencial daquele intermediado por aplicativos instalados em *smartphones* ou em computadores, que denominamos como *digitrab* e será o termo utilizado para abordar o trabalho mediado por plataformas digitais. O termo *digitrabes* será usado para se referir aos trabalhadores que atuam no *digitrab* (Carneiro et al., 2023; Gondim et al., 2024a).

A intermediação do trabalho por meio de plataformas e aplicativos móveis cresceu consideravelmente, ampliando a variedade de serviços disponíveis. Esses serviços variam desde tarefas simples com baixo nível de capacitação, como passeios com animais domésticos e serviços de limpeza, até trabalhos altamente qualificados, como consultas e consultorias com profissionais especializados (Bentivi et al., 2020; Filgueiras & Antunes, 2020). No entanto, foi a partir da pandemia de Covid-19, que afetou de maneira inesperada o Brasil e o mundo em 2020, que se identificou o maior crescimento dessa modalidade de trabalho. As medidas de distanciamento social levaram os indivíduos a utilizarem, com maior intensidade, os recursos virtuais para acessar produtos e serviços (Moscon et al., 2022). O enfrentamento da pandemia forçou a adoção de medidas de distanciamento social, com efeitos devastadores no mundo do trabalho. Além do aumento do desemprego, aqueles grupos de trabalhadores informais, mais vulneráveis socialmente (com poucas oportunidades e recursos), viram-se diante de enormes incertezas e insegurança sobre sua sobrevivência em condições impeditivas de trabalho.

A pandemia de Covid-19 demandou modificações e adaptações em muitos âmbitos da sociedade, especialmente no campo do trabalho. Com a necessidade de distanciamento social, o mundo virtual tornou-se a melhor alternativa para dar continuidade às ações da vida cotidiana (Moscon et al., 2022). Assim, o *gig work* passou a ser visto como uma alternativa segura para muitos profissionais, atendendo tanto trabalhadores desempregados em busca de rápida inserção no mercado quanto empregados em busca de complementação de renda e/ou uma forma flexível de trabalho. Observou-se um êxodo de empregos tradicionais para empregos flexíveis e menos vinculados, fenômeno considerado extremamente dinâmico, mas também atípico, por Ungureanu (2019). Porém, embora os indivíduos tenham obtido uma renda a partir do trabalho realizado por meio das plataformas digitais, isso não significou necessariamente mais segurança para os trabalhadores ou melhor qualidade de vida durante a pandemia (Lata, 2022).

Embora o modelo de intermediação do trabalho por plataformas digitais seja elogiado por sua acessibilidade — permitindo baixas barreiras de acesso ao trabalho e flexibilidade no desempenho das atividades —, ele também é alvo de severas críticas que se intensificaram a partir da pandemia de Covid-19. Isso se deveu à preocupação com a saúde e segurança de alguns grupos de trabalhadores, como os entregadores em plataformas de *delivery*. Em um ensaio crítico, analisando o quanto a pandemia de Covid-19 potencializou os riscos à saúde dos digitraves, Moscon et al. (2022) destacaram os riscos inerentes ao contexto digitrab, como a alta rotatividade associada ao serviço, pelo fato de o trabalhador estar em contato direto com um grande número de pessoas. Os riscos de contágio eram visíveis, com consequências para a saúde integral dos trabalhadores em suas dimensões social, mental e física.

As críticas ao digitrab voltaram-se, principalmente, para o anonimato do empregador, uma vez que o contrato de trabalho é realizado por meio da aceitação de um termo de uso, permitindo que a figura do empregador permaneça escondida por trás da plataforma e dos

algoritmos (empregador sem face). Além disso, a invisibilidade do empregado também foi vista como uma questão crítica, pois a caracterização do trabalhador como autônomo desobriga os contratantes de se responsabilizarem por direitos trabalhistas e proteção legal, tornando mais difícil identificar a relação de exploração (Artur & Cardoso, 2020; Bentivi et al., 2020; Filgueiras & Antunes, 2020). Compreende-se que, embora se assemelhem aos arranjos formais em termos de obrigações e deveres do trabalhador, a inovação trazida pelo uso de tecnologias digitais como intermediadoras do trabalho trouxe mudanças radicais no modo como as atividades profissionais passaram a ser conduzidas (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2018).

O crescimento do uso de plataformas de intermediação do trabalho durante a pandemia reacendeu as discussões sobre o fenômeno da “uberização” do trabalho, termo que se refere ao pioneirismo da empresa Uber em relação ao seu modelo de organização do trabalho. O estudo realizado por Silva Júnior et al. (2022) mostrou como a definição de uberização mudou ao longo de cinco anos. Inicialmente, elogiavam-se seus benefícios econômicos (Fleming, 2017; Nurvala, 2015; Sharam & Bryant, 2017), mas, posteriormente, o foco mudou para destacar as perdas nas relações de trabalho (Firmino et al., 2019; Ticona & Mateescu, 2018). Mais recentemente, o conceito tornou-se mais complexo ao ser associado a um sistema de reorganização das relações de trabalho, quase inevitável diante da ascensão das plataformas de serviços digitais da economia compartilhada (Abilio, 2020; Filgueiras & Antunes, 2020).

Nesse modelo, o trabalhador atua como autogerente-subordinado, sem previsão de uma relação contratual, embora disponibilize o seu trabalho para ser intermediado pelas plataformas (Geron, 2021; Grifo, 2021). Sendo assim, a empresa não contrata o trabalhador como empregado nem fornece os meios físicos para o desenvolvimento do trabalho (Amorim & Moda, 2020; Júnior, 2023). A empresa cobra uma taxa para intermediar o trabalho, assegurando

a maximização de seu lucro em um patamar inimaginável em comparação às formas de contratação tradicionais (Franco & Ferraz, 2019).

É importante salientar que, recentemente, foi solicitada no Brasil uma alteração na Lei nº 8.212, de 1991, proposta pelo Poder Executivo em março de 2024, com o objetivo de transformar essa categoria de trabalho em "trabalhador autônomo de plataforma". O Projeto de Lei (PL) 12/2024, também conhecido como "PL dos Aplicativos", ainda tramita no Congresso, mas prevê como principais benefícios: jornada máxima de 12 horas; remuneração mínima de R\$ 32,10 por hora trabalhada; direitos previdenciários, como auxílio-maternidade e aposentadoria, mediante adesão a um plano previdenciário opcional; além de flexibilidade para os motoristas escolherem quando e quanto trabalhar, permitindo operar em mais de uma plataforma simultaneamente. No entanto, as empresas de aplicativos não serão obrigadas a formalizar o vínculo empregatício com os motoristas (Brasil, 2024).

A imprecisão na categorização do vínculo de trabalho estabelecido em plataformas digitais permite que as empresas proprietárias das plataformas e o Estado não reconheçam um vínculo formal de trabalho, isentando-se de prestar qualquer tipo de proteção social aos trabalhadores. A consequência principal recai sobre os vínculos de trabalho, cada vez mais frágeis, flexíveis e carentes de sentido econômico, pessoal e social (Spreitzer et al., 2017). Além disso, o crescimento desse arranjo de trabalho favorece a institucionalização da precariedade, amplia as formas de terceirização e quarteirização do trabalho e transfere os riscos da atividade econômica para o trabalhador, que precisa dispor de recursos pessoais para assegurar o desenvolvimento de seu trabalho (Filgueiras & Antunes, 2020; Lima & Bridi, 2019; Oltramari & Piccinini, 2006).

Assim, a intensificação do uso de tecnologias digitais mediadas por plataformas e o aumento da flexibilização do trabalho e dos formatos organizacionais fazem parte do atual contexto de trabalho que necessita ser mais bem compreendido. Por se tratar de um fenômeno

recente, ainda em processo de teorização e que demanda mais estudos empíricos, torna-se necessária a criação de modelos teóricos explicativos sobre as relações entre essas modalidades de trabalho e variáveis relevantes na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

A partir dessas constatações, surgiu o interesse em estudar o trabalho mediado por plataformas digitais (digitrab). Os novos arranjos desse tipo de trabalho apresentam uma característica singular, envolvendo tanto a flexibilização do vínculo do trabalhador com a organização quanto as relações entre a oferta do serviço e o cliente consumidor. A escolha do tema também é resultado das reflexões realizadas pelo grupo de pesquisa em Psicologia Organizacional e do Trabalho do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA) acerca do uso da literatura existente para a compreensão de fenômenos particularmente recentes. Os trabalhos desenvolvidos por meio de plataformas *online* trazem consigo especificidades que os distanciam do modo tradicional/formal de trabalho, sob o qual muitas pesquisas foram estruturadas. Assim, o surgimento de novos contextos ou a modificação de um contexto existente é uma excelente oportunidade para aprimorar uma teoria, tornando-a mais condizente com a nova realidade.

Esta tese de doutorado integra um projeto maior desenvolvido em cinco países da Ibero-América e intitulado: “Digitrab: compreendendo o mundo do trabalho mediado por plataformas digitais”. O projeto Digitrab teve como objetivo central mapear os arranjos que caracterizam os vínculos de trabalhadores de plataformas digitais, analisando suas relações com a centralidade do trabalho e diversas outras variáveis relevantes para os contextos de trabalho, especialmente a experiência de precarização e incerteza no trabalho. Participaram desse projeto pesquisadores de cinco países ibero-americanos: Argentina, Brasil, Chile, Colômbia e Espanha. O projeto Digitrab discutiu o fenômeno do trabalho mediado por plataformas digitais de maneira mais ampla, abordando desde a influência das tecnologias de informação e comunicação (TICs) no mundo do trabalho até a caracterização do trabalho e do perfil dos

trabalhadores de plataformas digitais em cada um dos países participantes. Além dos temas centrais, também foram abordados temas transversais, como a relação entre usuários e trabalhadores de plataformas digitais; desenvolvimento de carreira dos trabalhadores de plataformas digitais; suas expectativas de futuro e a incerteza laboral; e fatores de risco e de proteção para o seu bem-estar (Gondim et al., 2024b).

O projeto Digitrab englobou todas as plataformas que se caracterizam como mediadoras de trabalho, distribuídas em onze categorias: plataformas de produtos e *delivery*; transporte de pessoas; produção de conteúdos e ferramentas digitais (textos ou vídeos/comunicação digital/publicidade e propaganda/aplicativo de tecnologia); microtarefas (responder questionários, rotular imagens, avaliar um texto, etc.); serviços especializados de saúde (medicina, psicologia, nutrição, fisioterapia, educação física, etc.); consultoria/assessoramento (advocacia, arquitetura, engenharia, etc.); limpeza ou manutenção doméstica (serviços elétricos, de cozinha, de cuidado de animais domésticos, etc.); cuidado doméstico (cuidado de idosos, crianças, pessoas com necessidades especiais); educação (aulas, cursos, capacitação); aluguel ou venda de espaços e utensílios; e entretenimento (eventos ou produções culturais, apresentações artísticas, trabalhos sexuais).

Para fins dos dois estudos desta tese, fez-se um recorte que focou apenas nas plataformas inseridas na categoria de transporte de pessoas, uma vez que 53,7% da amostra brasileira da pesquisa do Digitrab utilizava plataformas de transporte de pessoas ou produtos, demonstrando que esse tipo de intermediação de trabalho é bastante significativo e possui grande relevância no Brasil (Dias et al., 2024). A fim de compreender essa modalidade específica do trabalho mediado por plataformas digitais com foco no transporte de pessoas, foi proposta uma análise comparativa visando identificar as diferenças e semelhanças entre dois países: o Brasil, país em desenvolvimento no qual ainda não há uma regulamentação da profissão, e Portugal, país desenvolvido que já conta com uma lei que regulamenta a profissão

dos motoristas que trabalham em plataformas de transporte de pessoas. Para o desenvolvimento da pesquisa em Portugal, foi realizada uma parceria entre a UFBA e a Universidade de Coimbra, por meio do Programa de Doutorado-sanduíche no Exterior (PDSE), financiado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Após apresentar as reflexões e motivações que resultaram na elaboração dos dois estudos desta tese, e considerando a importância do contexto para o fenômeno digitrab, a seção em sequência procura fazer esta caracterização, abordando também os fenômenos estudados, além das escolhas teóricas e metodológicas adotadas para responder ao problema de pesquisa. São apresentados em seguida os objetivos da tese e a estrutura, detalhando como os dois estudos encontram-se divididos para alcançar o objetivo geral. Nas seções posteriores cada um dos estudos será apresentado em detalhes. Eles se encontram redigidos sob a forma de artigos para fins de submissão a periódicos científicos.

Contexto e problematização

O trabalho é uma parte intrínseca da vida humana, desempenhando um papel fundamental no atendimento às nossas necessidades básicas de sobrevivência. A literatura destaca o trabalho como um construtor da identidade humana, pois a intencionalidade por trás dele é uma característica que diferencia os seres humanos dos animais. Portanto, o trabalho desempenha diversas funções na formação da identidade, no desenvolvimento pessoal, nas experiências psicossociais, na construção da comunidade e na criação do patrimônio histórico e cultural da humanidade, independentemente do contexto sociocultural em que o indivíduo esteja inserido (Clot, 1999; Pereira, 2019). Para fundamentar teoricamente o cenário atual, no qual se insere o objeto de estudo desta tese, é relevante apresentar os conceitos básicos e os principais constructos sobre os quais esta tese está estruturada.

As plataformas digitais de trabalho assumiram um papel importante no cenário mundial e geralmente são vistas por meio de três atores: as plataformas, os clientes e os trabalhadores.

A literatura aponta várias vantagens para as partes envolvidas nesse sistema. As plataformas digitais se apresentam como empresas de tecnologia que fornecem apenas o instrumento de trabalho (o aplicativo) e, portanto, não estabelecem nenhum tipo de vínculo com o trabalhador que as utiliza para trabalhar, faturando milhões com isso (Cornelissen & Cholakova, 2021).

Além disso, o não pagamento de horas extras, férias, licença médica, previdência social, benefícios de desemprego ou indenização por acidente de trabalho faz com que as empresas tenham uma economia de 20 a 30% por empregado (Li et al., 2023). Estima-se que, em 2019, havia 4 milhões de brasileiros “empregados” por aplicativo em empresas como Uber, iFood, 99 e Rappi, constituindo as plataformas como alguns dos maiores “empregadores” do Brasil (Amorim & Moda, 2020).

Em Portugal, somente na plataforma Uber, o número de trabalhadores passou de 349 condutores certificados no início de 2019 para 21 mil em dezembro do mesmo ano (Grifo, 2021; Leonardi & Pirina, 2020). Além disso, Portugal foi considerado a terceira maior força de trabalho em plataformas digitais entre 14 países europeus (Brancati et al., 2019) e o país com maior porcentagem de trabalhadores em serviços “on location” e “Top 5” em relação aos serviços digitais (Boavida & Moniz, 2022; Pesole et al., 2018).

Em relação aos consumidores e clientes, algumas vantagens também são percebidas. Muitos indivíduos preferem essas ferramentas digitais devido à sensação de confiança, previsibilidade e conforto que oferecem na contratação de serviços. Isso se deve tanto à curadoria prévia realizada pela plataforma, que fornece informações sobre o trabalhador, quanto aos comentários e avaliações feitos por outros clientes e consumidores, que deixam sua opinião sobre o serviço contratado. Nesses casos, a confiança é transferida do trabalhador para a plataforma, que garante a qualidade do serviço por meio de sua intermediação. Essa característica sociocultural contemporânea tem contribuído significativamente para a rápida expansão das plataformas de trabalho em escala global (Alexandre, 2023; Wirtz et al., 2019).

O trabalhador também percebe aspectos positivos nesse novo arranjo de trabalho, principalmente quanto à facilidade de inserção em uma atividade profissional, flexibilidade na execução das tarefas, autonomia na organização da rotina de trabalho e liberdade para escolher o local de trabalho (Peticca-Harris et al., 2020; Polkowska, 2019; Surie & Koduganti, 2016). Constata-se, portanto, que tais vantagens, somadas à ausência de vagas no mercado formal de trabalho, acabam atraindo mão de obra para essas plataformas digitais.

Nesta tese, elegeu-se como foco de análise o trabalhador que utiliza as plataformas para intermediar seu trabalho. Embora as vantagens apresentadas sejam significativas, esse tipo de arranjo de trabalho também oculta fragilidades que contribuem para a precarização. Um estudo realizado por Carneiro et al. (2023) mostrou que existe um desequilíbrio entre as exigências às quais o trabalhador está submetido no digitrab e os recursos dos quais ele pode lançar mão para lidar adequadamente com tais exigências, o que pode impactar no desempenho e no processo de desgaste do trabalhador. Esse desequilíbrio traz consigo pontos de atenção, principalmente no que diz respeito à precarização do trabalho, à flexibilização dos vínculos e às discussões sobre trabalho decente (OIT, 2021b; Ribeiro, 2020).

O conceito de "trabalho decente" foi formalizado pela OIT em 1999, com o objetivo de reduzir a desigualdade social e a pobreza, assegurando governabilidade democrática e desenvolvimento sustentável por meio do estabelecimento e monitoramento de padrões trabalhistas em nível internacional. O trabalho decente é definido pela OIT como aquele que é produtivo e fornece renda justa, proteção social, oportunidades de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para compartilhar preocupações e participar de decisões, e igualdade de oportunidades (OIT, 2018).

A agenda do trabalho decente ainda se mostra atual e necessária, pois busca atender a quatro objetivos estratégicos da OIT: a proteção dos direitos humanos nas relações de trabalho (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação da discriminação no emprego e

erradicação do trabalho forçado e infantil), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2021b). A observância dos preceitos relacionados ao trabalho decente torna-se imprescindível no cenário do *gig work*, uma vez que a ausência de regulamentação específica, em vários países, faz com que o tema da precarização esteja concentrado em discutir a natureza da relação estabelecida entre trabalhadores e plataformas. No entanto, além de se discutir a existência ou não de um vínculo empregatício, é necessário garantir proteção social aos trabalhadores de plataformas digitais, conforme preconizado pela OIT (Orsini & Costa, 2021).

Segundo Allan et al. (2021), o trabalho decente é, em muitos aspectos, o oposto do trabalho precário. Isso ocorre porque o trabalho precário expõe os trabalhadores a condições inseguras, oferece baixos salários e restringe a capacidade dos trabalhadores de reivindicar e receber benefícios no local de trabalho. De maneira semelhante, Mitchell e Murray (2017, p. 24) definem trabalho precário como aquele que impede a obtenção de uma "renda decente", não proporciona aos trabalhadores "condições de trabalho decentes" e coloca-os em risco concreto, incluindo todos os aspectos indesejáveis da vida que andam de mãos dadas com a insegurança, a pobreza e os rendimentos mais baixos.

Algumas revisões de literatura (Alberti et al., 2018; Allan et al., 2021; Mallett, 2020) destacam que o interesse em compreender a precarização no trabalho é antigo, tendo se intensificado desde o início do processo de industrialização (Cavalcante, 2009). Muitos estudos focam nos aspectos conceituais, buscando compreender questões macro de ordem ontológica (Butler, 2004), passando por direitos trabalhistas (Brito, 2000), deterioração das condições de trabalho (Leite, 2008), características físicas do ambiente de trabalho, conteúdo das atividades realizadas e condições sociais em que são realizadas (Costa et al., 2015), além de questões subjetivas e psicológicas (Allan et al., 2021). Um dos desafios atuais é compreender a precarização inserida nos novos arranjos de trabalho mediado por plataformas digitais.

Ao aproximar as discussões sobre a precarização no trabalho do digitrab, modalidade de trabalho mediado por plataformas digitais, Mallett (2020) utiliza a definição de precariedade como a ausência de emprego estável, associada a formas particulares de trabalho cada vez mais caracterizadas por arranjos casuais, flexíveis, contingentes e de meio período, somada à exposição desproporcional a danos e riscos. Para Bajwa et al. (2018a), o trabalho precário se diferencia dos trabalhos tradicionais, principalmente pelo tipo de vínculo estabelecido entre empregador e empregado. As plataformas digitais se isentam da responsabilidade em relação à proteção do trabalhador, ocasionando a desagregação de empregos, a terceirização de microtarefas e a falta de filiação dos trabalhadores, que permanecem desconectados de seus pares. Sob esse ponto de vista, então, o trabalho via digitrab é visto como precário, o que significa que, geralmente, é mal pago, temporário e sem benefícios de saúde, treinamento ou aposentadoria, além de transferir os riscos do negócio do empregador para o trabalhador.

O trabalho no digitrab também se diferencia dos demais tipos de trabalhos temporários. Sendo assim, embora os digitrabes compartilhem com outros trabalhadores temporários desafios comuns, como a falta de benefícios e segurança, eles também enfrentam vulnerabilidades específicas relacionadas ao modelo de trabalho nas plataformas digitais (Allan et al., 2021; Bajwa et al., 2018; Mallett, 2020; Silva Júnior et al., 2022). Três categorias de vulnerabilidades dos trabalhadores temporários foram identificadas por Bajwa et al. (2018a): 1) vulnerabilidades ocupacionais (inconsistências entre oportunidades e acesso a recursos) relacionadas às condições em que o trabalho está sendo executado, como dirigir um veículo, e que não são exclusivas ao contexto das plataformas digitais; 2) a precariedade (fragilidades de todo tipo), que se refere à natureza temporária e incerta do trabalho e pode ser compartilhada com outras formas de trabalho, como a falta de seguro saúde, negociação coletiva ou treinamento; e 3) vulnerabilidades baseadas em plataforma, sendo estas últimas específicas ao modelo de trabalho em plataformas digitais (digitrab), como a classificação inadequada dos

trabalhadores como empreendedores, as assimetrias de informação entre a plataforma e os trabalhadores e a cultura de vigilância por meio da geolocalização e gestão algorítmica. Todas essas vulnerabilidades desafiam o direito desses trabalhadores à saúde, demandando investigação (Bajwa et al., 2018a, 2018b).

Embora ainda esteja em fase inicial de teorização, o digitrab tem sido exaustivamente estudado e muitas vezes apresentado na literatura como um trabalho precário (Bajwa et al., 2018a, 2018b; Polkowska, 2019). No entanto, um desafio importante diz respeito à forma de avaliar formalmente a precariedade (Creed et al., 2020; García-Pérez et al., 2017). Os poucos instrumentos de medição existentes que procuram capturar a precariedade inserida especificamente no *gig work* avaliam as características das plataformas como mediadoras de trabalho (digitrab), mas não consideram a situação dos trabalhadores de forma individual. Buscando preencher essa lacuna, Vandevenne e Vanroelen (2022) validaram a Escala de Precariedade Laboral (*Employment Precariousness Scale - EPRES*) no contexto de entrega de alimentos na Bélgica. A escala foi considerada pelos autores uma ferramenta multidimensional adequada, composta por sete dimensões da precariedade, e provou ser teoricamente útil para avaliar os vários aspectos relacionados ao emprego precário no *gig work*.

Um instrumento mais recente, também utilizado para caracterizar melhor arranjos do digitrab, foi apresentado por Gondim et al. (2024b), baseando-se em Spreitzer et al. (2017). O *survey* foi estruturado em quatro eixos: 1) dados demográficos e ocupacionais dos trabalhadores; 2) condições objetivas de trabalho, como baixos salários, pouco tempo de ocupação e contrato de trabalho temporário; 3) percepções subjetivas dos trabalhadores sobre suas condições de trabalho e experiências de emprego inseguro (Alberti et al., 2018); 4) uma escala adaptada sobre incerteza no trabalho (Llosa et al., 2017), característica básica sobre a qual Kalleberg (2009) concentra seus trabalhos sobre as medidas de precariedade. Este último

instrumento foi utilizado na presente pesquisa e encontra-se disponível na íntegra no Apêndice C.

Esse instrumento de incerteza no trabalho evidencia algumas variáveis importantes que devem ser observadas na caracterização do digitrab. Dentre as condições objetivas destacam-se as variáveis relacionadas à flexibilidade apresentada por Spreitzer et al. (2017) apontadas como um elemento importante para compreender esse tipo de arranjo de trabalho combinado à flexibilidade na relação de emprego; à flexibilidade na programação do trabalho; e à flexibilidade no local de trabalho. Uma outra importante variável, ainda no escopo das características objetivas da precariedade, diz respeito aos rendimentos recebidos pelo trabalhador, uma vez que a relação de trabalho é também pautada no quanto o trabalho pode assegurar a sobrevivência e a qualidade de vida do indivíduo (Allan et al., 2021; Gondim et al., 2024b).

Considerando a dimensão subjetiva do fenômeno, Bentivi et al. (2021) destacam a relevância de abordar também como o trabalhador vivencia suas experiências laborais e se relaciona com o seu trabalho. Os novos arranjos de trabalho trazem desafios em termos de vivências subjetivas, que podem variar conforme o contexto e as leis que regulamentam esse tipo de trabalho em cada país (Gondim et al., 2024b).

Para abordar esse aspecto, incluiu-se como uma variável importante do estudo a motivação do trabalhador em ingressar no arranjo digitrab, supondo-se que a intencionalidade no engajamento nesse tipo de arranjo pode impactar o bem-estar e a satisfação do trabalhador. Essas motivações podem ser divididas, segundo Bajwa et al. (2019b), em fatores de “empurrão” (relacionados ao desemprego, subemprego) e de “atração” (relacionados à busca por flexibilidade ou renda extra). Sendo assim, quando os trabalhadores se inserem em um arranjo de trabalho mais flexível por escolha própria, considerando que esse arranjo pode trazer

algum tipo de benefício, há uma tendência de que eles não classifiquem seu trabalho como precarizado (Barling et al., 2002; Berger et al., 2018; Spreitzer et al., 2017).

Além da liberdade de escolha por esse tipo de arranjo de trabalho, outras variáveis subjetivas são destacadas como importantes na compreensão do digitrab, tais como a avaliação do nível de satisfação, a percepção de realização pessoal/profissional, a avaliação geral em termos de prós e contras, e a percepção de risco (físico e mental) (Joyce et al., 2010).

Outra variável importante, relacionada à experiência subjetiva dos trabalhadores, diz respeito à incerteza no trabalho. Essa variável retrata a percepção de não ter controle sobre o desenvolvimento do próprio trabalho. Assim, surgem sentimentos (afeto) e pensamentos (cognição) negativos pela possível perda do emprego que se deseja manter, e que aparenta estar continuamente ameaçado pela fragilidade do vínculo (Greenhalg & Rosenblatt, 1984; Llosa et al., 2017).

Além dos desafios relativos à medição da precarização no contexto digitrab e à identificação dos aspectos relevantes para a realização de estudos empíricos, pesquisas globais indicam que, embora as plataformas de mediação de trabalho sejam um fenômeno mundial (Allegretti et al., 2021; Boavida & Moniz, 2019; Churchill & Craig, 2019; Cuppini et al., 2024; Gondim et al., 2024a; Grifo, 2021; Ungureanu, 2019; Wirtz et al., 2019), o trabalho desenvolvido por meio delas não ocorre da mesma forma em todos os lugares. Pelo contrário, características específicas de cada país, como legislação, cultura, economia e governança, determinam o impacto social e econômico que o trabalho mediado por plataformas tem para os trabalhadores.

Nota-se, assim, que as mesmas plataformas tendem a produzir processos desiguais nos diversos países onde atuam, mesmo quando esses compartilham semelhanças geográficas e culturais. Portanto, por mais que apresentem lógicas comuns de exploração em diferentes setores e contextos, as sanções para comportamentos inadequados ou a composição da força

de trabalho variam de acordo com as especificidades locais (Marrone & Pirina, 2024). Trabalhadores do Norte e do Sul global podem vivenciar os desafios desse arranjo de trabalho de maneira muito diferente (Bajwa et al., 2018b). Além disso, segundo Mont et al. (2020), a maior parte das pesquisas que investiga o digitrab é conduzida no Norte global, sendo necessário entender como esse arranjo de trabalho se torna prevalente em diversos países em desenvolvimento e suas implicações. Portanto, é fundamental analisar as diferenças e semelhanças da atuação das plataformas em países com níveis distintos de desenvolvimento socioeconômico.

Considerando o exposto, sustenta-se neste trabalho a tese de que a flexibilidade do arranjo de trabalho em plataformas digitais oculta formas de precarização, o que é particularmente evidente em países com condições socioeconômicas e marcos regulatórios mais fragilizados. Para oferecer insumos que sustentem essa tese, foi proposto o objetivo de comparar o trabalho desenvolvido nas plataformas de transporte de pessoas em dois contextos socioculturais distintos: o Brasil, representando um país em desenvolvimento do Sul global, e Portugal, um país mais desenvolvido do Norte global. Este estudo comparativo visa preencher lacunas identificadas por Bajwa et al. (2018b), que destacaram a necessidade de pesquisas nacionais representativas da economia *gig* e comparações das experiências das diversas modalidades de trabalhadores *gig*, como os digitrabes, especialmente aqueles que se tornam prevalentes, como os motoristas de aplicativos de transporte de passageiros.

A comparação proposta se justifica não apenas pelos diferentes níveis de desenvolvimento social, mas também porque, nas últimas duas décadas, Portugal obteve um reposicionamento significativo dentro da hierarquia global (Leonardi & Pirina, 2020). O país foi pioneiro na regulamentação do serviço ofertado em plataformas digitais de transporte de pessoas, com a Lei 45/2018 (a chamada Lei Uber). Essa lei regulamenta exclusivamente o transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados por meio de

plataformas eletrônicas (TVDE). Assim, ela não se estende a outras categorias de plataformas digitais e inova ao introduzir uma quarta entidade no trabalho desenvolvido em plataformas. Ou seja, enquanto na maioria dos países (incluindo o Brasil) há apenas três entidades atuando nesse tipo de trabalho (a plataforma, o trabalhador e o cliente), em Portugal existe também o operador TVDE (Amado & Moreira, 2019; Leonardi & Pirina, 2020).

De acordo com a legislação portuguesa, plataformas como a Uber são consideradas operadoras típicas de plataformas digitais que intermedeiam os serviços entre os usuários (sejam motoristas ou clientes) e os operadores TVDE, responsáveis pelo transporte remunerado de passageiros. São os operadores TVDE que contratam os motoristas, em regime de contrato de trabalho ou não (Amado & Moreira, 2019; Costa & Soeiro, 2022). Assim, embora os motoristas precisem do aplicativo para realizar a atividade, não estabelecem contrato diretamente com a plataforma digital. Essa estrutura de arranjo é comparada por Amado e Moreira (2019) ao fenômeno brasileiro conhecido como "pejotização", em que os prestadores de serviços são obrigados a constituir pessoas jurídicas para trabalhar (Filho, 2013; Miranda Filho, 2023). Essas distinções fazem de Portugal um contraponto relevante para a realidade brasileira, aumentando o potencial de contribuição desta tese.

As seguintes questões nortearam o desenvolvimento do estudo empírico desta tese: Como o motorista que atua no digitrab em aplicativos de transporte de pessoas caracteriza e avalia o seu arranjo de trabalho? Há diferenças na percepção dos motoristas de acordo com o país em que atuam, Portugal e Brasil? Qual é a relação desse tipo de trabalho com as discussões sobre trabalho precarizado?

Objetivo Geral

Analisar a relação entre o modelo de trabalho promovido por aplicativos de transporte de pessoas e a precarização laboral, a partir da comparação de digitrabs inseridos em dois contextos socioculturais distintos: Portugal e Brasil.

Para tanto, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Caracterizar, teoricamente, a relação entre o trabalho desenvolvido por motoristas de plataformas de transporte de pessoas e a precarização do trabalho;
- Analisar e caracterizar as percepções dos motoristas digitraves sobre o arranjo de trabalho em plataformas digitais de transporte de pessoas, considerando tanto os aspectos objetivos quanto subjetivos dessa forma de organização laboral;
- Compreender como fatores individuais e diferenças institucionais influenciam a avaliação subjetiva dos motoristas sobre seu arranjo de trabalho nos contextos de Portugal e Brasil;
- Compreender a relação entre a percepção dos motoristas e os contextos socioculturais distintos de Portugal e Brasil, identificando como essas dinâmicas contribuem para diferentes graus de precarização do trabalho.

Justificativa

Esta pesquisa se justifica por suas implicações teóricas, metodológicas e sociais.

Implicações teóricas

Esse novo arranjo de trabalho, inserido na economia de compartilhamento, decorre de um processo de precarização do trabalho que teve como pano de fundo as revoluções industriais ocorridas ao longo da história. Embora haja um número considerável de publicações relacionadas ao tema, esse é um fenômeno recente e atual que necessita de mais aprofundamentos. Assim, além de contribuir para a compreensão desse campo de estudo, a pesquisa visa dois aspectos teóricos importantes no âmbito da psicologia organizacional.

Primeiramente, a abordagem utilizada permitirá uma análise abrangente dos desafios e das oportunidades enfrentadas pelos trabalhadores em plataformas de transporte de pessoas (visão micro), assim como das implicações sociais, econômicas e políticas desses modelos de trabalho, possibilitando uma compreensão mais ampla do fenômeno da Economia do

Compartilhamento (visão macro). Por conseguinte, o crescente uso dessas plataformas tem transformado significativamente o mercado de trabalho em todo o mundo, tornando essencial uma análise comparativa entre países com diferentes abordagens regulatórias e contextos socioculturais distintos, como é o caso de Portugal e o Brasil.

Dentre os estudos que se propuseram a analisar o trabalho dos motoristas digitraves sob o enfoque da precarização, poucos foram aqueles que utilizaram uma metodologia quantitativa (Júnior Silva et al., 2021; Moraes et al., 2019). Alguns se dedicaram a pesquisar apenas um tipo de plataforma, restringindo-se a uma única plataforma, a Uber (Amorim & Moda, 2020; André et al., 2019). Um dos estudos desta tese se diferencia de outros estudos empíricos realizados ao propor uma comparação entre dois países distintos, não se limitando a apenas uma plataforma de transporte de pessoas, procurando compreender as experiências subjetivas desses motoristas.

Implicações metodológicas

Em relação às contribuições metodológicas, o estudo empírico desta tese visa ir além das análises tradicionalmente realizadas. Fez-se uso de análise de grupos distintos recorrendo à decomposição de Oaxaca ((Blinder, 1973; Jann, 2008; Oaxaca, 1973). A escolha de uma abordagem metodológica diferenciada busca atender à expectativa com a inovação e a excelência na pesquisa que uma tese de doutorado requer. Essa metodologia permite separar os efeitos das que se relacionam ao âmbito institucional e estrutural do mercado de trabalho (como tipo de contrato ou organização do trabalho) sobre algumas variáveis estudadas.

Implicações sociais

Em relação às contribuições práticas do estudo, espera-se que os resultados a serem alcançados possam subsidiar o processo de tomada de decisão envolvido na elaboração de políticas públicas, planos e práticas organizacionais e governamentais, para estimular a criação

de ambientes que favoreçam a inovação nesses espaços. Espera-se também fornecer insumos úteis para a regulação do mercado de trabalho e proteção dos direitos dos trabalhadores.

Estrutura da tese

Esta tese se estrutura em seis seções. Nesta seção introdutória estão apresentados o tema, o problema e os objetivos de pesquisa, além das justificativas para a sua realização. Na seção 2, é apresentado o referencial teórico que sustenta a compreensão do arranjo digitrab, sobre o qual a tese foi desenvolvida. Foram desenvolvidos dois estudos que se articulam entre si, conforme os objetivos específicos e que estão representados na figura 1 e são apresentados nas seções 3 e 4, respectivamente.

Figura 1.

Resumo dos estudos da tese

	Título	Objetivo(s)
Estudo 1	Plataformas digitais de transporte de pessoas e precarização do trabalho: Uma revisão de escopo	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterizar, teoricamente, a relação entre o trabalho desenvolvido por motoristas de plataformas de transporte de pessoas e a precarização do trabalho;
Estudo 2	Precarização no trabalho digitrab: Um estudo comparativo sobre o trabalho de motoristas digitrabes em Portugal e no Brasil	<ul style="list-style-type: none"> • Analisar e caracterizar as percepções dos motoristas digitrabes sobre o arranjo de trabalho em plataformas digitais de transporte de pessoas, considerando tanto os aspectos objetivos quanto subjetivos dessa forma de organização laboral; • Compreender como fatores individuais e diferenças institucionais influenciam a avaliação subjetiva dos motoristas sobre seu arranjo de trabalho nos contextos de Portugal e Brasil; • Compreender a relação entre a percepção dos motoristas e os contextos socioculturais distintos de Portugal e Brasil, identificando como essas dinâmicas contribuem para diferentes graus de precarização do trabalho.

Na seção 3, é apresentado o primeiro estudo da tese, intitulado “Plataformas digitais de transporte de pessoas e precarização do trabalho: Uma revisão de escopo”. A ênfase deste estudo (estudo 1) está nos aspectos teóricos e empíricos das discussões que relacionam a precarização ao trabalho digitrab em plataformas de transporte de pessoas. Esse estudo possibilitou mapear e analisar as principais pesquisas que relacionam os dois principais fenômenos investigados nesta tese, o trabalho de motoristas digitrabes e a precarização do trabalho. A revisão de escopo gerou insumos adicionais para a realização do estudo empírico (estudo 2), subsidiando também a interpretação dos resultados e das discussões. Na seção 4, apresenta-se o estudo empírico da tese (estudo 2), intitulado “Precarização no trabalho digitrab: Um estudo comparativo sobre o trabalho de motoristas digitrabes em Portugal e no Brasil”. Esse estudo caracteriza e compara os motoristas digitrabes nos dois países. Por fim, na seção 5 apresentam-se as conclusões da tese, incluindo as limitações relativas aos dois estudos, sinalizando também sugestões para estudos futuros.

Fundamentação Teórica

A título de fundamentação teórica, discute-se nesta seção aspectos conceituais que estruturam a compreensão dos temas envolvidos na tese. Neste sentido, inicialmente explora-se a literatura existente sobre a economia do compartilhamento. Em seguida, são apresentados os novos arranjos de trabalho realizados a partir da *gig work* e as especificidades relacionadas às plataformas de transporte de pessoas (digitrab).

Economia do compartilhamento

O ato de compartilhar é inerente ao ser humano. Por muito tempo, esse comportamento era visto como um fenômeno social que não mantinha relação com a economia e que ocorria, geralmente, nas relações mais próximas, entre familiares e amigos (Belk, 2014; Gerwe & Silva, 2020). Porém, o advento da tecnologia trouxe consigo a possibilidade de expansão, velocidade

e a facilidade necessárias para que a ação de compartilhar tomasse proporções cada vez maiores.

Ainda nos anos 1990, observou-se a criação de comunidades que migraram do modo de compartilhar tradicional, *offline*, para o compartilhamento *online*, por meio de grupos que disponibilizavam inicialmente acesso a itens digitais, como arquivos, músicas, vídeos etc. (Alonso-Almeida, 2020; Gerwe & Silva, 2020). Progressivamente, essas trocas tornaram-se mais seguras, principalmente a partir do surgimento de plataformas de redes sociais, nas quais grupos de interesses comuns e comunidades tinham acesso ao perfil de todos os usuários, obtendo informações que passavam maior segurança no contato estabelecido. Essas redes passaram a explorar o compartilhamento de produtos e serviços, tanto *online* quanto *offline*, com pessoas além das suas relações próximas, e muitas vezes completamente desconhecidas (Curtis & Mont, 2020; Gerwe & Silva, 2020).

A expressão "economia do compartilhamento" foi cunhada por Lessig (2008), para fazer um contraponto à economia de mercado, sendo a sua característica mais marcante a relação de trocas sem o uso do dinheiro propriamente dito, mas com valores gerados por ela, como a doação, por exemplo (Doin, 2019; Gerwe & Silva, 2020). Assim, percebe-se que se trata de um tema recente, no qual o campo de pesquisa ainda está em estágio inicial de desenvolvimento (Kraus et al., 2020; Lai & Ho, 2020). Uma pesquisa realizada por Doin (2019) mostrou que a economia de compartilhamento passou a interessar pesquisadores a partir de 2014, com um crescimento exponencial de publicações a partir de 2016. Esse crescimento nas pesquisas se justifica pelo fato de o fenômeno estar em fase de teorização, o que o torna bastante atrativo, uma vez que ainda há muito o que conhecer para a teoria alcançar seu nível de maturidade (Doin, 2019; Gerwe & Silva, 2020).

Embora a teoria esteja em estágio de formação, a prática e os novos modelos de negócios inseridos na economia do compartilhamento têm se expandido rapidamente, o que

torna um desafio para os pesquisadores identificarem suas principais propriedades, definir o fenômeno, estruturar, agrupar e categorizar as diversas dimensões observadas. Isso se deve justamente à natureza multifacetada e em constante evolução da realidade que a teoria tenta retratar (Gerwe & Silva, 2020; Netter et al., 2019; Schor, 2016). Devido à necessidade de apreender o fenômeno enquanto ele ocorre, ainda não há uma definição precisa ou consenso sobre o entendimento da economia do compartilhamento. Além disso, vários termos foram criados e são usados de maneira intercambiável, cada um deles destacando determinados aspectos dos modelos de negócios desenvolvidos a partir da economia do compartilhamento (Lai & Ho, 2020; Mont et al., 2020). Dessa forma, a economia do compartilhamento tornou-se um conceito guarda-chuva que engloba todas as atividades de mercado que se diferenciam das relações tradicionalmente estabelecidas apenas pelo utilitarismo econômico (Belk, 2014; Netter et al., 2019; Wirtz et al., 2019).

Inúmeros estudos de revisão de literatura começaram a se dedicar ao tema da economia do compartilhamento (Cheng, 2016; Hossain, 2020), incluindo revisões sistemáticas (Agarwal & Steinmetz, 2019; Ryu et al., 2019) e meta-análises (Doin, 2019; Gerwe & Silva, 2020; Mosaad et al., 2023). Outros estudos buscaram mapear o estado da arte por meio de análises bibliométricas (Kraus et al., 2020; Mont et al., 2020), numa tentativa de compreender, descrever e categorizar os vários significados de economia do compartilhamento.

O estudo de análise bibliométrica realizado por Kraus et al. (2020) utilizou o banco de dados da *Web of Science (WoS) Core Collection* e abrangeu o período de janeiro de 2013 a fevereiro de 2020. Eles identificaram os artigos mais citados sobre economia compartilhada (*Sharing Economy*), totalizando oito artigos científicos e dois capítulos de livros. Essas referências foram compiladas na Tabela 1 para fornecer uma base de definições sobre economia compartilhada.

Tabela 1.

Definição de economia compartilhada a partir dos textos mais citados no estudo de Kraus et al. (2020).

Autor e Ano	Artigo	Termo em inglês	Termo em português	Definição
Belk (2014)	You are what you can access: sharing and collaborative consumption online	Collaborative Consumption	Consumo colaborativo	“Pessoas coordenando a aquisição e distribuição de um recurso por uma taxa ou outra compensação”
Hamari, Sjöklint e Ukkonen, (2016)	The sharing economy: why people participate in collaborative consumption	Collaborative Consumption	Consumo colaborativo	“É uma atividade baseada entre pessoas de obter, dar ou compartilhar acesso a bens e serviços, coordenada por meio de serviços on-line baseados na comunidade”
Bardhi e Eckhardt (2012)	Access-based consumption: the case of car sharing”,	Access based Consumption	Consumo baseado em acesso	“Transações que podem ser mediadas pelo mercado, nas quais nenhuma transferência de propriedade ocorre”
Martin (2016)	The sharing economy: a pathway to sustainability or a nightmarish form of neoliberal capitalism?	Sharing Economy	Economia do compartilhamento	“É enquadrada como uma inovação disruptiva do modelo de negócios impulsionada pela tecnologia digital”
Zervas Proserpio e Byers (2017)	The rise of the sharing economy: estimating the impact of Airbnb on the hotel industry	Sharing Economy	Economia do compartilhamento	“Permite que as pessoas façam uso colaborativo de inventário subutilizado por meio de compartilhamento baseado em taxas”
Guttentag (2015)	Airbnb: disruptive innovation and the rise of an informal tourism accommodation sector	Sharing Economy	Economia do compartilhamento	“Envolve indivíduos que alugam o acesso aos seus bens subutilizados, desde espaços habitacionais, à carros, às ferramentas elétricas”
Lamberton e Rose (2012)	When is ours better than mine? A framework for understanding and altering participation in commercial sharing systems	Commercial Sharing Programs	Programas de compartilhamento comercial	“Sistemas gerenciados pelo profissional de marketing que oferece aos clientes a oportunidade de usufruir dos benefícios do produto sem a propriedade”
Ert, Fleischer e Magen (2016)	Trust and reputation in the sharing economy: the role	Collaborative Consumption	Consumo colaborativo	“Sistemas de circulação de recursos, que permitem a qualquer indivíduo agir como provedor ou obtentor de um dado recurso diretamente com outro indivíduo ou através de um intermediário”

	of personal photos in Airbnb			
Sundararajan (2016)	The sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism	Sharing Economy	Economia do compartilhamento	“Nova atividade econômica como existente em um continuum entre economias de doações e economias de mercado, com alguns casos nos dois extremos do espectro e muitos outros entre eles”
Botsman e Rogers (2010)	What’s Mine is Yours: The Rise of Collaborative Consumption	Collaborative Consumption	Consumo Colaborativo	“compartilhamento, troca, empréstimo, financiamento, aluguel, troca de presentes e troca tradicionais”

Fonte: Elaborada pela autora com base em Kraus et al. (2020).

Quatro conceitos se destacaram: "*Collaborative Consumption*" (Consumo Colaborativo), "*Sharing Economy*" (Economia do Compartilhamento), "*Access-based Consumption*" (Consumo baseado em Acesso) e "*Commercial Sharing Programs*" (Programas de Compartilhamento Comercial).

A expressão "*Collaborative Consumption*" tornou-se popular com Botsman e Rogers (2010), embora tenha sido criticada por sua abrangência, pois incluía trocas de mercado, presentes e compartilhamento. A definição usada por Belk (2014) trouxe uma visão mais pura do consumo colaborativo, caracterizando-o como compartilhamento gratuito entre usuários, permutas, negociações e trocas sem compensação monetária (Doin, 2019; Gerwe & Silva, 2020). O conceito foi ampliado por Ert et al. (2016), ao destacar que o compartilhamento pode ocorrer entre pessoas (*offline*) ou por meio de intermediação, e ao incluir a ideia de ampliação da circulação de recursos, abrangendo compras de segunda mão, recebimento gratuito, trocas e acesso gratuito a recursos, diferenciando-se do consumo tradicional (Doin, 2019). A definição de Hamari et al. (2016) enfatiza que o consumo colaborativo ocorre por meio de serviços *online*, trazendo uma perspectiva tecnológica que exclui transações *offline*. Esses autores também consideram "*collaborative consumption*" e "*sharing economy*" como sinônimos (Netter et al., 2019).

Os autores que utilizam a expressão "*sharing economy*" destacam como característica marcante desse tipo de economia o uso em detrimento da posse de produtos e serviços (Guttentag, 2015), o uso de artigos subutilizados (Guttentag, 2015; Zervas et al., 2017) e o caráter disruptivo dessa inovação, impulsionada pela tecnologia digital, além de seu potencial para destruir ou substituir modos tradicionais de operação (Martin, 2016). No entanto, para Sundararajan (2016), a "*sharing economy*" é um conceito guarda-chuva que engloba vários modelos de negócios situados entre a economia de mercado e a economia de doações, denominando-a de economia híbrida (Doin, 2019; Gerwe & Silva, 2020; Netter et al., 2019).

O conceito "*Access-Based Consumption*" foi cunhado por Bardhi e Eckhardt (2012). Esses autores distinguiram plataformas de compartilhamento mediadas pelo mercado, em contraste com o compartilhamento puro definido por Belk (2014). Ao estudar especificamente o compartilhamento de carros via aplicativo Zipcar, fundamentaram o conceito em duas características principais: a ausência de transferência de propriedade ou posse conjunta e a falta de motivação altruísta ou pró-social. Enquanto o compartilhamento tradicional envolve posse conjunta, criando laços comunitários, no compartilhamento de carros, os usuários apenas têm acesso ao bem sem estabelecer laços ou responsabilidades, sendo motivados principalmente por uma troca econômica (Doin, 2019; Netter et al., 2019).

Embora a expressão "*Commercial Sharing Programs*" ou "Programas de Compartilhamento Comercial" tenha sido criada por Lamberton e Rose (2012), também com a premissa de não transferência de propriedade, ela se refere a formas de acesso aos produtos baseadas em trocas de mercado. Nesse sentido, esse modelo de negócio seria dirigido por profissionais de marketing que induziriam a rivalidade entre consumidores, intensificando a sensação de risco de escassez do produto, aumentando assim o interesse dos usuários em maximizar os benefícios e reduzir os custos do acesso ao bem. Essas ações seriam fatores determinantes para promover o compartilhamento (Doin, 2019; Lamberton & Rose, 2012).

Além dos conceitos previamente mencionados, há outros sete que são utilizados dentro desse guarda-chuva conceitual, mas que foram menos citados na pesquisa realizada por Kraus et al. (2020). Eles estão apresentados na Tabela 2.

Tabela 2

Conceitos que foram cunhados por diversos autores e que estão inseridos no guarda-chuva conceitual da Economia Compartilhada.

Outros conceitos	Definição
" <i>Mesh economy</i> " Economia de malha	ou Introduzido por Gansky (2010), destaca uma economia mais flexível, vista como uma rede de pontos interconectados, facilitada

	pela tecnologia, onde o compartilhamento é considerado uma nova fase de serviços baseados em informações (Doin, 2019; Gansky, 2010).
“ <i>Collaborative economy</i> ” ou Economia colaborativa	É um conceito mais amplo que inclui o consumo colaborativo. Refere-se a uma economia que contrasta com a tradicional, sugerindo transformações sociais e culturais construída a partir da conexão em torno de afinidade de indivíduos e comunidades para a criação de valor para o bem comum (Bauwens et al., 2012; Doin, 2019; Dredge & Gyimóthy, 2015).
“ <i>Peer-to-Peer economy</i> ” ou Economia ponto a ponto	Se refere a trocas entre pares sem o envolvimento de intermediários, visando aumentar a participação mais ampla e igualitária do indivíduo que ora oferta bens subutilizados ou serviços, ora é o usuário do compartilhamento, gerando valor não para o mercado, mas para a comunidade da qual faz parte (Dredge & Gyimóthy, 2015; Selloni, 2017).
“ <i>On demand economy</i> ” ou Economia sob demanda	Refere-se a novos formatos de trabalho mediados por plataformas digitais que conectam o prestador de serviços aos usuários de maneira imediata (Gerwe & Silva, 2020; Selloni, 2017).
“ <i>Gig economy</i> ” ou <i>Gig</i> economia	Foi definida por Telles (2016) como plataformas digitais que permitem arranjos de trabalhos flexíveis e que são baseadas em serviços e plataformas sob demanda. A <i>gig</i> economia é também conhecida como economia de bicos ou trabalho <i>freelancer</i> , pois o que prevalece nesse modelo de negócio é a contratação temporária.
“ <i>Platform economy</i> ” ou Economia de plataforma	Está associada ao trabalho remoto e diz respeito ao trabalho mediado por todo tipo de plataformas digitais, incluindo aqui <i>sites</i> , aplicativos móveis e até mesmo redes sociais que criam um mercado aberto que permitem atividades com fins lucrativos entre indivíduos. A mediação realizada pelas plataformas pode ser direta ou indireta (Kahancová et al., 2020). Segundo Hoang et al. (2020) esse é também considerado um conceito guarda-chuva porque ele abrange modelos de negócios que usam a tecnologia como facilitadora das transações comerciais.
“ <i>Crowdbased capitalism</i> ” ou Capitalismo de multidão	Foi proposto por Sundararajan (2016) a fim de substituir o termo economia de compartilhamento. Esse termo foca na escalabilidade que somente a tecnologia, por meio das plataformas digitais, permite às transações econômicas. Para esse autor, o capitalismo de multidão seria um novo paradigma econômico (Doin, 2019; Sundararajan, 2016).

A partir dessas definições, percebe-se que os estudiosos criaram conceitos diferentes para capturar as especificidades de cada modelo de negócio realizado dentro da esfera do compartilhamento. Porém, todos eles são utilizados de maneira intercambiável (Gerwe & Silva, 2020). O foco desta tese, no entanto, recai na articulação entre economia de compartilhamento e a mediação do trabalho via Apps.

A economia do compartilhamento: Do compartilhamento puro às plataformas digitais de trabalho

A palavra "compartilhamento" tem sido exaustivamente utilizada em vários momentos e em diferentes contextos. Segundo John (2020), estamos vivendo a era do compartilhamento, que se projeta em três importantes esferas sociais. A primeira é a esfera *online*, onde compartilhar se mostra intrínseco ao uso da internet. Os indivíduos compartilham diariamente fotos, vivências e a vida para que outras pessoas possam acompanhar. A segunda é a esfera das relações íntimas, nas quais a partilha ocorre no âmbito privado, selecionando-se as pessoas com as quais se deseja partilhar e o quê. Por último, na esfera econômica, o compartilhamento diz respeito ao modo de distribuição ou alocação de recursos. Nesta última esfera, a palavra "compartilhamento" está constantemente sendo contestada e desafiada, justamente porque há uma pulverização de termos e expressões para se referir a ela, gerando confusão conceitual.

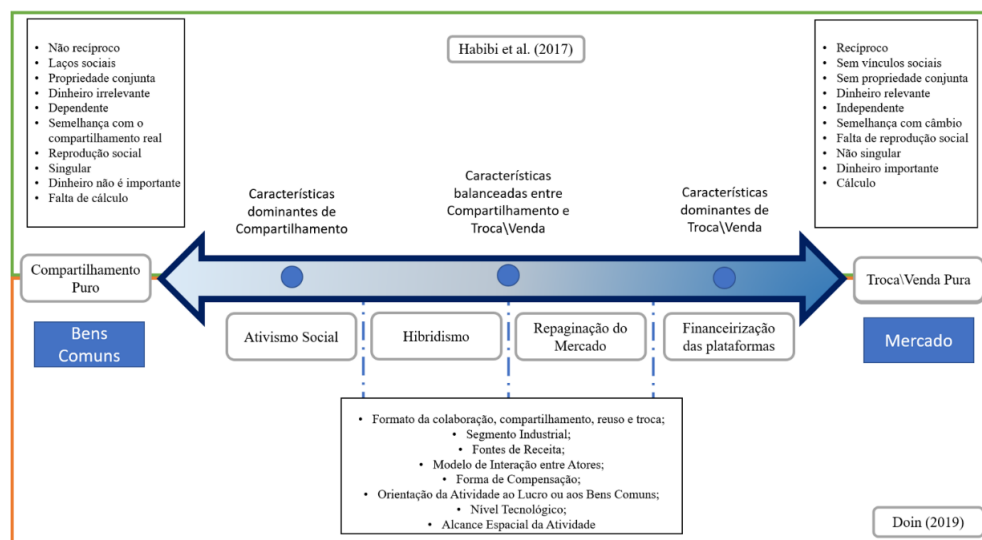
Um modo de ver a trajetória da economia de compartilhamento é apresentado por Belk (2014), ao afirmar que a economia de compartilhamento tem se diferenciado ao longo do tempo no que diz respeito às funções e motivações. Para esse mesmo autor, a economia de compartilhamento reúne várias terminologias e iniciativas que não estão, necessariamente, relacionadas ao compartilhamento de valores e costumes remanescentes (Doin, 2019; Habibi, 2019). Desse modo, as empresas criam o que Belk (2014) chama de "*sharewashing*". Em português, isso poderia ser compreendido como "máscara do compartilhamento", "*pseudo-sharing*" ou ainda "pseudo-compartilhamento", o que garante uma vantagem para as empresas

que são vistas como inseridas na economia de compartilhamento, permitindo a abstenção de regulamentações, além da transferência dos riscos dos negócios para terceiros (Belk, 2014; Doin, 2019; Habibi, 2019).

Na busca de compreender a metamorfose da economia de compartilhamento, Sundararajan (2016) propôs que o desenvolvimento desta economia se deu por meio de diversas formas organizacionais ao longo de um *continuum*. Nesse sentido, dois estudos se destacam ao trazer um framework que compila as principais características dos negócios voltados tanto para práticas puras de compartilhamento quanto para o mercado. O primeiro deles, destacado na Figura 2 no quadrante verde, é o compilado realizado por Habibi et al. (2017), que constrói um *continuum* contendo graus variados de compartilhamento. Em seus extremos aparecem as práticas voltadas para o compartilhamento puro à esquerda e as práticas voltadas para trocas e vendas puras à direita, sendo o centro compreendido como um ponto de equilíbrio entre compartilhamento e troca/venda (Habibi et al., 2017). A estrutura apresentada por Habibi et al. (2017) foi elaborada a partir de dez dimensões as quais avaliam as pontuações de compartilhamento de várias práticas, numa escala *Likert*. Desse modo, é possível calcular uma pontuação de compartilhamento ao extrair a pontuação média para cada prática nas dez dimensões. Essa ferramenta tem como principal objetivo auxiliar os gestores a identificar qual a localização que o seu negócio se encontra no *continuum*, para que eles possam, além de traçar quais as estratégias seriam as mais adequadas para os seus negócios, identificar se uma atividade realmente está voltada para a economia do compartilhamento. Para fins práticos, três categorias foram criadas dentro do *continuum*: as atividades com características dominantes de compartilhamento; características balanceadas entre compartilhamento e troca/venda, e atividades com características dominantes troca/venda.

Figura 2

Continuum entre práticas do compartilhamento versus práticas de mercado na Economia de Compartilhamento



Fonte: Adaptação dos modelos de Belk (2014), Doin (2019) e Habibi, Davidson, & Laroche (2017)

De maneira complementar, Doin (2019) expande a visão de Habibi et al. (2017) ao apresentar um *continuum* que abrange desde os negócios voltados para os bens comuns, ou compartilhamento puro (Habibi et al., 2017), pois essas ações não estariam voltadas ao lucro, até os negócios voltados para o mercado e direcionados a fins lucrativos, representados por trocas e vendas. Dentro desse *continuum*, destacado na Figura 2 no quadrante laranja, é possível encontrar plataformas inseridas em quatro faces da economia de compartilhamento: aquelas voltadas para o ativismo social, hibridismo, repaginação de mercado e financeirização das plataformas.

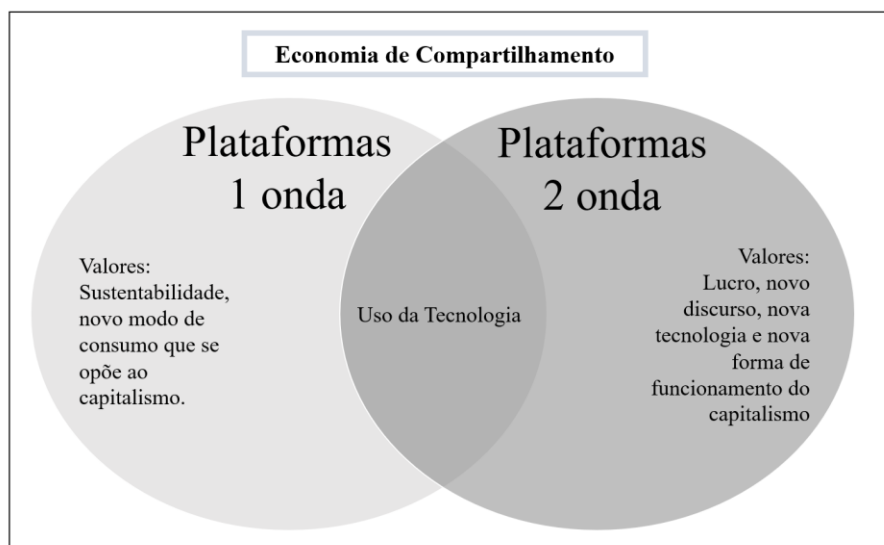
O modelo proposto por Doin (2019) contempla oito categorias pelas quais se pode compreender o estágio em que o negócio se encontra: formato da colaboração, compartilhamento, reuso e troca; segmento industrial; fontes de receita; modelo de interação entre atores; forma de compensação; orientação da atividade ao lucro ou aos bens comuns; nível tecnológico; e alcance espacial da atividade.

Outro modo de compreender a trajetória da economia de compartilhamento é proposto por Artur e Cardoso (2020), que apresentam uma visão mais disruptiva em relação à evolução da economia de compartilhamento, conforme mostra a Figura 3. Eles compreendem o uso das plataformas digitais (digitrab) em dois momentos distintos, chamados de primeira e segunda onda. Para eles, as plataformas que surgiram na primeira onda representam a verdadeira economia de compartilhamento. Nessa primeira onda, é possível aos indivíduos realizarem compras diretas com empresas ou realizarem a troca de serviços entre usuários. Tais ações geraram a expectativa de ser um capitalismo melhorado, promovendo uma lógica de sustentabilidade no consumo ao combinar a criação de valor econômico, social e ambiental (Martin, 2016).

Embora algumas plataformas tenham surgido com o propósito de corresponder a esse novo modelo de negócio, concebido para ser um espaço de troca descentralizado, a utilização da tecnologia como mediadora das transações foi apropriada por pequenas e grandes empresas, que adaptaram essa economia inicialmente proposta. Assim, a expressão “economia de compartilhamento” foi utilizada por diversas plataformas para designar transações realizadas por meio de tecnologia. Essa segunda geração de plataformas, operada por empresas semelhantes às tradicionais em termos de centralização, verticalização e objetivos voltados para a maximização do lucro, surgiu em meados dos anos 1990, aproveitando os novos recursos tecnológicos disponíveis (internet, geolocalização e o uso global dos *smartphones*). Ao associar o conceito de economia de compartilhamento às mudanças tecnológicas, essa nova geração suprimiu a ideia de oposição e se aproximou cada vez mais do capitalismo, agora apoiado em um novo discurso, uma nova tecnologia e uma nova forma de funcionamento (Artur & Cardoso, 2020; Mosaad et al., 2023).

Figura 3

Evolução das plataformas de compartilhamento em primeira e segunda onda



Fonte: Artur e Cardoso (2020)

Na visão de Artur e Cardoso (2020), a ideia da economia do compartilhamento foi apropriada pela lógica capitalista por meio do uso das plataformas digitais com o intuito de dar uma nova roupagem para as empresas e os negócios tradicionais. Esse pensamento também tem a adesão de Srnicek (2017), ao considerar que tanto as organizações novas quanto as tradicionais ao inserirem atividades típicas de mercado no contexto da economia do compartilhamento denotam oportunismo para driblar as regulamentações existentes (Mosaad et al., 2023).

Assim, um grande número de plataformas de trabalho que apresentam características semelhantes aos arranjos de emprego tradicionais está inserido na chamada *gig economy*. Essas plataformas, segundo Artur e Cardoso (2020), buscam promover novos conceitos sociais, mudanças no funcionamento do mercado de trabalho, além da sua regulamentação como empresa de compartilhamento e colaboração, mesmo na ausência de atividade de compartilhamento, visto a relação de subordinação dos digitraves às regras da empresa

mediadora do trabalho. No tópico a seguir abordaremos mais aprofundadamente a *gig* economia e os seus aspectos de trabalho.

Gig economy: uma especificidade da economia de compartilhamento

A *gig economy* é uma das muitas terminologias utilizadas para nos referirmos à economia de compartilhamento. Segundo Vaclavik e Pithan (2018), ela está incluída no que chamam de mercado laboral digital e é compreendida como um subconjunto da economia de compartilhamento. Essa forma de trabalho, além de refletir as recentes mudanças no mercado de trabalho global com a chamada economia *gig*, é também resultado das inovações tecnológicas do início do século XXI (Ungureanu, 2019).

A *gig economy* é uma alternativa ao trabalho de período integral, pois engloba trabalhos e tarefas eventuais, contratados a partir de uma lógica que se distancia do emprego tradicional. Aproxima-se de arranjos de trabalho mais flexíveis, nos quais os trabalhadores são vistos como independentes e podem facilmente se conectar aos seus clientes em todo o mundo, utilizando como mediação principal (embora não exclusiva) as startups de plataformas digitais e as aplicações móveis (apps) (De Stefano, 2016; Schulte et al., 2020).

Muitas pesquisas já foram realizadas com o intuito de observar as diversas nuances desses novos arranjos de trabalho. Em 2017, o *Joint Research Committee* (JRC) conduziu o projeto-piloto *Collaborative Economy and Employment* (COLLEEM), uma pesquisa exploratória que visava representar todos os usuários da internet em 14 Estados-Membros da União Europeia. Esses países incluíam Alemanha, Holanda, Espanha, Finlândia, Eslováquia, Hungria, Suécia, Reino Unido, Croácia, França, Romênia, Lituânia, Itália e Portugal, totalizando uma amostra final de 32.409 indivíduos entre os 16 e 74 anos, com cerca de 2.300 pessoas por país.

O estudo também tentou responder aos apelos do Conselho Europeu e do Parlamento Europeu, fornecendo evidências quantitativas sobre o trabalho em plataformas. Um dos dados

colhidos nesse estudo foi que aproximadamente 10% da população adulta já utilizou serviços *online* de plataformas para a prestação de trabalho. Além disso, a caracterização de um típico trabalhador de plataforma (*digitrab*) europeu mostrou que o perfil encontrado era de um jovem do sexo masculino, com formação superior e com família e filhos. Quanto ao sexo, foi observado que a proporção de mulheres diminui à medida que a intensidade do trabalho nas plataformas aumenta. Os dados revelaram, também, uma considerável heterogeneidade nos perfis dos trabalhadores *digitrabs* entre os países (Pesole et al., 2018).

Uma pesquisa semelhante realizada na Europa visou compreender, mais especificamente, as operações de quatro plataformas digitais (Airbnb, Deliveroo, Helpling e Uber) em sete cidades europeias (Barcelona, Berlim, Bolonha, Lisboa, Londres, Paris e Tallin) entre os anos de 2018 e 2021. Essa pesquisa reuniu resultados do Projeto Horizonte 2020 PLUS, “Plataforma de Trabalho em Espaços Urbanos” e investigou as principais características e dimensões do impacto das plataformas digitais na economia e na sociedade, com foco específico no trabalho, nas transformações urbanas e no bem-estar (Cuppini et al., 2024). Em relação ao trabalho, destacam-se três reflexões importantes. Primeiro, embora os trabalhadores *digitrabs* não sejam assalariados, eles continuam sendo tratados como empregados, mesmo que as plataformas os considerem trabalhadores independentes. Segundo, as plataformas criam hierarquias dentro de seus ecossistemas, uma vez que trabalhadores que não se dedicam ao máximo ficam para trás ou são excluídos. E, por fim, chama-se atenção para a importância de pensar na seguridade social para esse tipo de relação de trabalho, uma vez que são os trabalhadores os responsáveis por arcar com sua própria segurança social, o que resulta em fenômenos como o *multiemprego* e a *multiaplicação* (Cuppini et al., 2024).

Mais recentemente, um estudo inserido no projeto *Digitrab* foi realizado por Llosa et al. (2024) em cinco países (Argentina, Brasil, Chile, Colômbia e Espanha), com o intuito de estabelecer uma reflexão comparativa entre o contexto latino-americano e o europeu. Esse

estudo apresentou uma descrição dos trabalhadores que atuavam em diversas plataformas de mediação de trabalho, abordando aspectos como a caracterização da amostra, a apresentação das características do trabalho realizado por esses profissionais e dados referentes às condições do trabalho (Gondim et al., 2024b, 2024c).

Essa pesquisa mostrou que a introdução da *gig economy* e a modalidade Digitrab nos países europeus e latino-americanos ocorreu de maneira diferente. Isso porque, na Europa, a herança keynesiana fez com que os países partissem de um contexto de emprego padronizado e de natureza estável para um contexto de trabalho de natureza líquida em relação à flexibilidade, causando um impacto psicossocial na população trabalhadora europeia. Nos países latino-americanos, entretanto, desde a segunda metade do século XX, a sociedade foi marcada por economias de natureza mais instável e, conseqüentemente, por desigualdades sociais e uma estrutura menos definida de direitos laborais. Assim, culturalmente, o emprego em tais países tem um significado mais volátil, estando já impregnado de características de precariedade, com elevadas taxas de emprego temporário ou de trabalho em tempo parcial (Gondim et al., 2024b; Ramos et al., 2015).

Essas características contrastantes podem estar ligadas aos resultados diferenciados encontrados na pesquisa Digitrab em relação à insegurança no trabalho. Os resultados apontam uma maior incerteza laboral no contexto espanhol do que na América Latina. Entre os países participantes, os trabalhadores da Espanha foram os que demonstraram maior sensação de incerteza no trabalho, enquanto os da Colômbia e do Chile demonstraram menor incerteza. Quando comparada a análise do discurso entre trabalhadores da Argentina e do Brasil, embora a amostra tenha sido menor, evidenciou-se que há menos percepção de incerteza entre os trabalhadores brasileiros que atuam nas plataformas digitais (Llosa et al., 2024; Pienaar et al., 2013).

Outra contribuição desse estudo Digitrab foi compreender como o trabalho em plataformas digitais se relaciona com a precariedade no trabalho. Os resultados mostraram que, em todos os países, foi possível estabelecer uma relação entre o trabalho nas plataformas e o processo de precarização da vida das pessoas. Tal relação contribui para o aumento da percepção de incerteza quanto ao futuro, uma vez que é entendido como um trabalho temporário à espera de um emprego mais estável (Agulló-Tomás et al., 2024).

Os resultados encontrados no Chile permitiram a conclusão de que mulheres, migrantes e pessoas com menor nível educacional ocupavam, principalmente, trabalhos precários, informais e instáveis, com salários frequentemente inadequados (Ansoleaga et al., 2024). O sexo também foi uma variável de destaque nos resultados obtidos na Espanha. Observou-se que as mulheres enfrentavam maior precariedade no trabalho, trabalhando menos horas do que os homens, com uma proporção significativa em empregos de meio período e mais propensas a trabalhar de casa, o que pode gerar sobrecarga devido ao conflito entre trabalho e vida pessoal. Além disso, elas são mais expostas a riscos psicossociais no trabalho e sofrimento, sentem insegurança laboral e realizam tarefas que envolvem maiores riscos para a saúde (Agulló-Tomás et al., 2024; Ansoleaga et al., 2024).

Do mesmo modo, os resultados da Colômbia indicaram que o trabalho em plataformas digitais apresenta características visíveis de precarização. Estas estão ligadas a critérios mensuráveis envolvendo vários tipos de questões, tais como baixos salários, pouco tempo de ocupação, contrato de trabalho temporário, baixo conteúdo intelectual, pouca autonomia, assédio no local de trabalho, conflito entre vida profissional e social, e más condições físicas de trabalho (OIT, 2021a, 2021b). No entanto, quando considerados os relatos dos trabalhadores, esses mesmos aspectos são vistos como positivos, uma vez que o trabalho nas plataformas permite aos indivíduos sobreviver. Assim, a permanência no trabalho, para os trabalhadores da Colômbia, trata-se de resolver a situação urgente de sobrevivência diária e

minimizar a percepção de precarização da atividade que desenvolvem (Rentería-Pérez et al., 2024).

Os resultados do estudo Digitrab realizado no Brasil forneceram *insights* relevantes para os estudos desta tese, especialmente o estudo 2, de desenho empírico, e serão examinados com mais detalhes. A amostra brasileira consistiu, principalmente, de homens sem deficiência, com idade média de 35,39 anos, predominantemente brancos, seguidos por pardos. Quanto à escolaridade, a maioria possuía ensino médio completo, embora uma proporção significativa tivesse graduação ou pós-graduação, quando analisadas em conjunto. Um aspecto que chamou atenção foi que mais da metade dos trabalhadores investigados atuava em plataformas de transporte de pessoas ou produtos (Dias et al., 2024), demonstrando que esta é uma importante categoria para os trabalhadores que usam plataformas como intermediação de trabalho (digitrabs) remunerado no Brasil.

Outras pesquisas também indicaram que as plataformas de trabalho sob demanda do tipo material (presencial) mais comuns são as que oferecem serviços de transporte e entrega (Artur & Cardoso, 2020; Carneiro et al., 2023). Corroborando essa observação, alguns autores (e.g., Geissinger et al., 2020; Hossain, 2020) apontam os setores de transporte e alojamento como os mais predominantes dentro da economia de compartilhamento.

Em Portugal, Boavida e Moniz (2019) conduziram o primeiro relatório português para o projeto *Crowd-work21*, fornecendo uma revisão de literatura e resultados de pesquisas exploratórias sobre plataformas digitais de trabalho. O relatório tinha como objetivo oferecer uma visão geral dos debates científicos e públicos portugueses sobre o assunto. Os resultados indicaram uma produção científica significativamente baixa sobre o tema durante o período analisado. Os poucos estudos incluídos no relatório traziam uma avaliação crítica dos efeitos da tecnologia (e das plataformas digitais) nas condições de trabalho e nas perdas dos direitos dos trabalhadores. Estudos posteriores também foram realizados a fim de traçar um perfil dos

trabalhadores de plataformas digitais (Boavida & Moniz, 2022), além da realização de estudos de caso sobre o trabalho em plataformas digitais em Portugal (Boavida et al., 2021a; 2021b).

Pode-se perceber que os estudos mencionados buscaram compreender, de maneira abrangente, todas as variações nas formas alternativas de trabalho inseridas dentro da *gig economy*, as quais têm sido majoritariamente classificadas em dois grupos de acordo com a OIT (Berg et al., 2018; Cavallini, 2018; De Stefano, 2016). No primeiro grupo encontram-se os arranjos que são estabelecidos por tarefas digitais. Esse arranjo decorre da “turkeirização do trabalho”, mais conhecido como “*crowdworking*” (trabalho de multidão). Nesse caso, as empresas são responsáveis por terceirizar um grande volume de trabalho demandado por clientes, que podem ser pessoas físicas ou jurídicas, repassando-o para os trabalhadores cadastrados em suas plataformas ou aplicativos digitais, que formam uma grande força de trabalho global, chamada de “multidão”, que decide aceitar ou não as demandas propostas. O trabalho é todo realizado *online*, desde a contratação do serviço até a execução, abrangendo tarefas predominantemente cognitivas (Churchill & Craig, 2019; Moreschi et al., 2020).

Uma das mais importantes características desse arranjo de trabalho é a realização de microtarefas, que nada mais são que a decomposição do trabalho em várias tarefas menores, realizadas por diversos trabalhadores por meio da intermediação, e posteriormente reagrupadas (Durward et al., 2020). As atividades realizadas podem variar entre tarefas bastante simples, como clicar em imagens ou rotulá-las, até tarefas mais complexas que exigem um alto grau de habilidade, como a redação de contratos legais. As variações também ocorrem em relação ao tempo necessário para o desenvolvimento da atividade e ao retorno financeiro, podendo ser bastante flexíveis ou semelhantes aos contratos de trabalho tradicionais (Churchill & Craig, 2019; Schulte et al., 2020).

O segundo grupo engloba arranjos de trabalho diretamente ligados a tarefas físicas. Esse arranjo está associado ao fenômeno da “uberização do trabalho”, também chamado de

“*work by platform*” (trabalho via plataforma) ou “*work-on-demand-via-app*” (trabalho sob demanda via aplicativos). Em oposição ao trabalho de multidão realizado *online*, nesse arranjo as tarefas são desenvolvidas no “mundo real”, não no virtual. A mediação realizada pelas empresas envolve tarefas como transporte de pessoas, entrega de alimentos e trabalhos manuais, como serviços de manutenção doméstica ou limpeza (Wood et al., 2019). Nesse arranjo de trabalho, também é verificado o controle das empresas que fazem a mediação sobre questões relativas ao tempo de desenvolvimento das tarefas e ao valor a ser recebido por cada uma delas, similar ao que ocorre no primeiro tipo de arranjo.

Ambos os arranjos de trabalho se constituem como o trabalho mediado por plataformas digitais (digitrab). Porém, o presente estudo se voltará para o segundo grupo de tarefas que são aquelas realizadas localmente, mais especificamente o trabalho mediado por aplicações móveis (Apps) de transporte de pessoas.

Plataforma de transporte de pessoas

Entre as plataformas de transporte de pessoas, há subgrupos e diferenças significativas. Segundo Gerwe e Silva (2020), duas dimensões são importantes de serem observadas. A primeira diz respeito ao tipo de transação realizada, que pode ser baseada em troca monetária ou não. A segunda se refere ao tipo de ativo, podendo as plataformas facilitarem o acesso a ativos físicos, como bens imóveis, carros, eletrodomésticos, etc., ou a ativos não físicos, como habilidades, talentos, conhecimento ou tempo — este último considerado um dos recursos mais importantes e valiosos (Calo & Rosenblat, 2017).

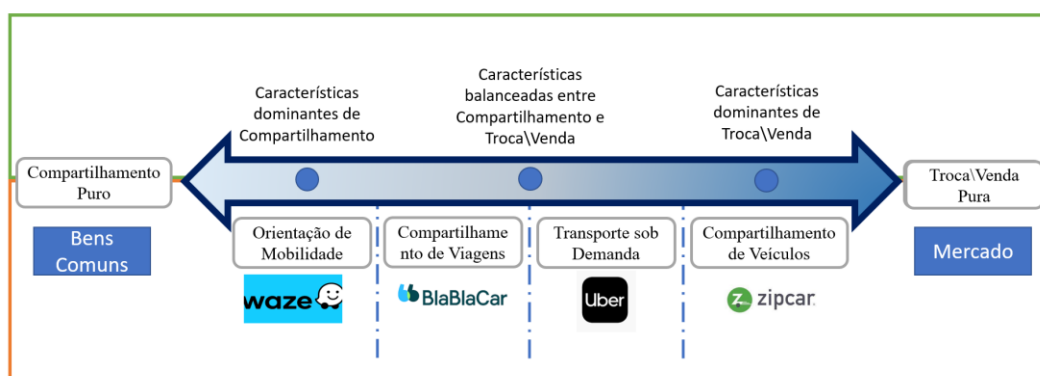
O estudo realizado por Teixeira e Paraizo (2020) procurou compreender o contexto geral de aplicação das plataformas digitais e aplicativos nos sistemas de transporte e mobilidade urbana. Esses autores categorizaram as plataformas (aquelas que possuem algum *site* para visualização em desktops) e aplicativos (*softwares* desenvolvidos para serem instalados em dispositivos eletrônicos móveis, como *smartphones* ou tablets, nos dois principais sistemas

operacionais: Android (Google) e iOS (Apple) em quatro grandes categorias: Orientação de Mobilidade, Compartilhamento de Viagens, Transporte sob Demanda e Compartilhamento de Veículos.

Para uma compreensão mais didática, as diferenças entre as plataformas de transporte de pessoas serão apresentadas na Figura 4, com base no *continuum* apresentado na Figura 3. Assim, as categorias das plataformas de transporte criadas por Teixeira e Paraizo (2020) podem ser representadas da seguinte forma:

Figura 4

Plataformas digitais de mobilidade urbana inseridas no continuum práticas do compartilhamento versus práticas de mercado na Economia do Compartilhamento



Fonte: Adaptado dos trabalhos de Belk (2014); Doin (2019); Teixeira & Paraizo, 2020; Habibi, Davidson & Laroche (2017).

A categoria “Orientação de mobilidade” refere-se às plataformas e aplicativos nos quais os usuários podem monitorar o trânsito, utilizando mapas e recebendo informações em tempo real sobre distâncias e tempos de deslocamento em rotas a pé, de bicicleta ou de transporte público. Esses apps são alimentados tanto por informações de localização via algoritmos quanto por usuários que participam dessas comunidades, não sendo baseados em transações monetárias. Estão localizados na extremidade do *continuum* referente a plataformas e

aplicativos de compartilhamento puro, com a plataforma Waze como exemplo, que opera no Brasil e em Portugal (Teixeira & Paraizo, 2020). Embora esses apps não compartilhem o carro como ativo físico, compartilham o que Gerwe e Silva (2020) chamam de ativo não físico, nesse caso, o tempo e as informações fornecidas pelos usuários.

A segunda categoria é o “Compartilhamento de viagens”, que inclui plataformas que promovem o compartilhamento de viagens em carros particulares, proporcionando uma ocupação mais eficiente ao oferecer assentos vagos para outros usuários. Essa prática é conhecida no Brasil como “carona” e em Portugal como “boleia”. As viagens podem ser de longa distância, realizadas entre cidades (intermunicipais), ou de curta distância, realizadas dentro de uma cidade (intraurbanas). A plataforma Blablacar, presente no Brasil e em Portugal, é um exemplo dessa categoria, sendo considerada de ponto a ponto (P2P), pois realiza a mediação entre pares. Embora envolva dinheiro, o valor não é considerado uma remuneração, mas sim uma colaboração para cobrir os custos da viagem, que o motorista já faria independentemente (Teixeira & Paraizo, 2020).

No próximo nível do *continuum* está a categoria “Transporte sob demanda”, que conecta diretamente e em tempo real passageiros e motoristas. As empresas atuam como mediadoras, facilitando a comunicação entre passageiros e prestadores de serviços. Nessa categoria estão plataformas que oferecem transporte de passageiros dentro de uma mesma cidade ou em viagens interurbanas, realizadas por carros ou motos, e que são baseadas em transações monetárias. A Uber, que opera no Brasil e em Portugal, é um exemplo dessa categoria. O objetivo é proporcionar renda adicional ao motorista e, ao mesmo tempo, facilitar o acesso a um ativo físico ocioso, como um veículo ou assento vazio. Diferentemente da Blablacar, na Uber, o percurso para o destino do passageiro só ocorre mediante pagamento (Gerwe & Silva, 2020; John, 2020). Em Portugal, essas plataformas e aplicativos são

denominados transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica (TVDE).

No outro extremo do *continuum*, voltado para o mercado, encontra-se a categoria “Compartilhamento de veículos”. Essas plataformas e aplicativos oferecem aos clientes o acesso a veículos (como automóveis, trotinetes e bicicletas) em espaços urbanos limitados, podendo ter ou não estações pré-definidas, sendo eles os próprios responsáveis por iniciar o serviço, conduzir e posteriormente entregar o veículo. Esse modelo de negócio, exemplificado por plataformas como Zipcar e Car2Go (*carsharing*), apesar de estar inserido no contexto da economia de compartilhamento e promover a ideia de uma comunidade, assemelha-se mais ao aluguel convencional em uma interação empresa-cliente (B2P). Grandes empresas disponibilizam uma frota de veículos para uso, e os participantes dessas comunidades raramente desenvolvem o ato de compartilhar ou entram em contato uns com os outros (Gerwe & Silva, 2020; John, 2020; Teixeira & Paraizo, 2020).

O foco dos estudos desta tese é nas plataformas e apps inseridos na categoria “Transporte sob demanda”, consideradas na literatura como plataformas de trabalho, pois seu principal objetivo é oferecer um serviço solicitado via app por um consumidor (Gerwe & Silva, 2020; John, 2020; Teixeira & Paraizo, 2020). Esses novos modelos de negócio surgiram como alternativa a serviços que não estavam agradando aos consumidores, seja pelo mau atendimento ou pelos altos valores cobrados (Wirtz et al., 2019).

Os serviços de transporte sob demanda conectam de forma direta e em tempo real passageiros e motoristas. As empresas funcionam como plataformas mediadoras, otimizando a comunicação entre passageiros e prestadores de serviços (Teixeira & Paraizo, 2020). Inserem-se nessa categoria as plataformas destinadas a transportar passageiros, dentro da mesma cidade ou em viagens interurbanas, realizadas por carros ou motos. A Uber é a maior empresa do mundo a disponibilizar o serviço de transporte de pessoas via aplicativo e é o melhor exemplo

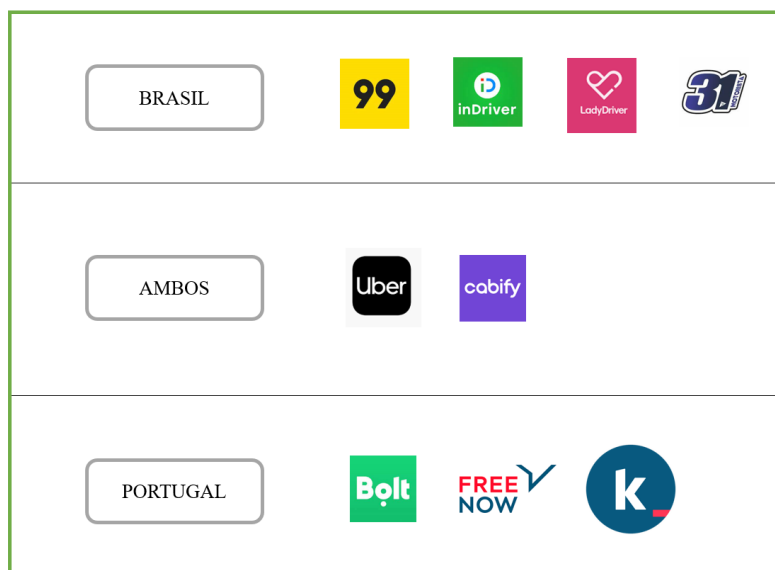
de uma empresa baseada em plataforma de internet na *gig economy*, sendo amplamente utilizada como estudo de caso em diversas pesquisas (Allegretti et al., 2021; Amorim & Moda, 2020; Cezario & de Araújo, 2022; Leonardi & Pirina, 2020). No entanto, muitas outras empresas foram criadas para concorrer com a Uber, tanto em nível local e nacional quanto em nível mundial.

Um estudo realizado por Carneiro et al. (2023) consistiu na análise documental de *sites* e aplicativos móveis (apps), permitindo um mapeamento quali-quantitativo das plataformas digitais de intermediação em operação no Brasil. Dentre várias categorias, foram identificadas 14 plataformas de transporte de pessoas, sendo três delas multinacionais (99, Uber e Cabify) e as demais de origem nacional (31Motorista, Agilize Transportes, Bimp, Giross, Lady Driver, Let's Go, Livre, Meu Moto Táxi, Matora, Ryd e Trips).

Outro estudo realizado por Marrone e Pirina (2024), com o intuito de comparar duas plataformas logísticas atuantes nos países do sul da Europa — Deliveroo, em Bolonha (transporte de mercadorias), e Uber, em Lisboa (transporte de pessoas) — também apresentou uma lista de 13 plataformas digitais TVDE licenciadas em Portugal entre 2013 e 2023. Essas plataformas são as seguintes: Bolt, Uber, Its My Ride, Vemja, Tazzi, Freenow, Chofer, Libber, Mobiz, Tarine, Ixat, Leb e Let's Go Move. Algumas das plataformas de transporte de pessoas mais conhecidas que atuam em Portugal e no Brasil estão representadas na Figura 5.

Figura 5

Plataformas de transporte de pessoas mais conhecidas que atuam em Portugal e no Brasil



Fonte: Elaborada pela autora.

Os cinco principais benefícios da *gig economy* que motivam os indivíduos a aderirem a esse novo modelo de negócio, na perspectiva de Ungureanu (2019), são: flexibilidade, controle sobre o trabalho escolhido, liberdade no local de trabalho, proteção contra o preconceito e motivação. Esses benefícios são corroborados por outros estudos sobre o trabalho em plataformas digitais. A liberdade, a flexibilidade e a autonomia são amplamente reconhecidas como vantagens desse modelo de negócio, segundo Surie e Koduganti (2016), especialmente no que se refere às decisões cotidianas que os motoristas podem tomar em relação ao seu trabalho.

Em um estudo com motoristas da Uber, Wirtz et al. (2019) encontraram que aproximadamente dois terços dos motoristas utilizavam as plataformas apenas para complementação de renda, o que justifica a participação nas plataformas digitais pela flexibilidade e possibilidade de escolha dos horários trabalhados. Nesse estudo de Wirtz et al. (2019), apenas um terço dos motoristas declarou que o trabalho em aplicativos digitais era sua única fonte de renda (Churchill & Craig, 2019). Essa característica está intimamente ligada à

motivação, pois os resultados financeiros estão diretamente relacionados ao desempenho dos motoristas nas atividades, proporcionando maior satisfação profissional.

Outro ponto relevante é a facilidade de entrada, uma vez que possui baixas barreiras e não exige alto nível de qualificação para a “contratação”. Não requer habilidades específicas, e o processo seletivo não segue um rigor elevado, o que também está relacionado ao benefício de proteção contra o preconceito e a discriminação (Wirtz et al., 2019). Essas características tornam esse modelo de trabalho atrativo para diferentes perfis de trabalhadores. Por exemplo, jovens podem gerar renda enquanto estudam, idosos podem complementar a aposentadoria, mulheres conseguem equilibrar vida pessoal e profissional, e desempregados encontram uma maneira facilitada de se reinserir no mercado de trabalho (Churchill & Craig, 2019).

Além dos benefícios apontados por autores considerados mais otimistas em relação à *gig economy*, outros (e.g., Amorim & Moda, 2020; Churchill & Craig, 2019; Ungureanu, 2019; Wood et al., 2019) chamam a atenção para aspectos que podem representar riscos consideráveis nesse tipo de trabalho. As plataformas de intermediação de trabalho, de maneira geral, oferecem baixos pagamentos, promovem o isolamento social, trabalho em horários irregulares, excesso de trabalho, privação de sono e exaustão aos trabalhadores (Wood et al., 2019). Na mesma perspectiva, Ungureanu (2019) também apresenta obstáculos relevantes em relação ao *digitrab*: insegurança financeira, segurança dos dados, falta de transparência, altos impostos e isolamento social. Sobre a insegurança financeira, Amorim e Moda (2020) observam que, embora os motoristas tenham a impressão de que a remuneração que recebem é superior ao salário mínimo brasileiro, que é de R\$ 4,54 por hora, essa é uma conta difícil de ser precisa, pois as ferramentas de trabalho, como telefones celulares e carros, sofrem depreciação cuja responsabilidade recai sobre os motoristas, impactando diretamente o valor líquido recebido.

Outro ponto de alerta é a segurança dos dados recolhidos pelas plataformas ao longo do trabalho dos motoristas, visto que a própria plataforma informa que esses dados servem para

realizar melhorias (Allegretti et al., 2021). A pergunta que carece de resposta é: mas, a rigor, melhorias para quem? É necessária maior transparência sobre como as plataformas e os algoritmos funcionam. Os altos impostos também são abordados por Amorim e Moda (2020) e Allegretti et al. (2021), que ora discutem a taxa aplicada pela plataforma às corridas realizadas pelos motoristas, que varia entre as diferentes plataformas, ora apresentam os custos com seguros e manutenção dos veículos dos motoristas.

Quanto ao isolamento social, Ungureanu (2019) menciona que o trabalho independente pode ser solitário, com contatos de curto prazo e pouco contato entre pares ou comunidade de trabalho, o que pode acarretar riscos à saúde mental. Os desafios do trabalho em plataformas digitais, destacados por Churchill e Craig (2019), evidenciam que a flexibilidade pode ser condicional e ilusória. Os motoristas podem ser removidos das plataformas ou desativados caso fiquem muito tempo sem ativá-las. Há também a pressão para manter uma alta taxa de aceitação de corridas, pois recusá-las pode levar a bloqueios ou à diminuição da oferta de corridas, além do receio de receber uma baixa pontuação de clientes por fatores fora do controle do motorista, como atrasos devido ao trânsito (Churchill & Craig, 2019).

As características intrínsecas ao trabalho em plataformas digitais evidenciam o aumento dos riscos transferidos para os trabalhadores. Os novos arranjos de trabalho flexível sugerem uma acentuação das condições de precarização do trabalho (Alberti et al., 2018; Carneiro et al., 2023). Poderíamos afirmar que esse aumento da precarização é percebido da mesma maneira por motoristas que atuam em contextos socioeconômicos e culturais distintos, como em Portugal e no Brasil?

Os dois estudos desta tese visam contribuir teoricamente para uma compreensão mais robusta acerca do trabalho digital, gerando subsídios para que políticos e demais atores sociais envolvidos em tomadas de decisões observem esse fenômeno sob um prisma científico, apoiando medidas regulatórias legais e de políticas públicas. Essa seria uma forma de defender

a justiça social no trabalho e um trabalho decente no contexto do trabalho digital, sendo o Trabalho Decente um dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda das Nações Unidas 2020-30.

A seguir, serão apresentados os dois estudos que compõem a presente tese sob a forma de artigos que se articulam entre si, atendendo aos objetivos específicos da tese. O artigo 1 caracteriza, do ponto de vista teórico, a relação entre o trabalho desenvolvido por motoristas de plataformas de transporte de pessoas e a precarização do trabalho. O artigo 2 analisa e caracteriza as percepções dos motoristas digitraves sobre o arranjo de trabalho em plataformas digitais de transporte de pessoas, considerando tanto os aspectos objetivos quanto subjetivos dessa forma de organização laboral. O artigo traz também subsídios para compreender como fatores individuais e diferenças institucionais influenciam a avaliação subjetiva dos motoristas sobre seu arranjo de trabalho nos contextos de Portugal e Brasil. Por fim, busca compreender a relação entre a percepção dos motoristas e os contextos socioculturais distintos de Portugal e Brasil, identificando como essas dinâmicas contribuem para diferentes graus de precarização do trabalho.

Estudo 1

Plataformas digitais de transporte de pessoas e precarização do trabalho: Uma revisão de escopo

Introdução

Nas últimas décadas, presenciamos o crescimento da *gig* economia, especialmente representada pelas plataformas digitais de intermediação do trabalho (digitrab). Isso vem atraindo, cada vez mais, a atenção de pesquisadores interessados em compreender seus impactos nas relações de trabalho (Almeida, 2005; Lata et al., 2023; Li, 2023; Schwab, 2016).

As perspectivas divergentes sobre o trabalho mediado por plataformas digitais podem ser resumidas em duas abordagens opostas. Uma delas é a que podemos designar como otimista, que realça os benefícios gerados pela *gig* economia, destacando as novas oportunidades de trabalho remoto ou baseado em localização, acompanhadas de uma maior liberdade e flexibilidade para os trabalhadores (Abilio, 2019; Ravenelle, 2019).

A segunda perspectiva, por sua vez, assume uma postura mais crítica ao enfatizar que a mediação do trabalho beneficia sobretudo os proprietários das plataformas, acompanhada de perdas de direitos dos trabalhadores, transferindo a maior parte dos custos e riscos do negócio para os próprios trabalhadores que voluntariamente aderem a esse arranjo de trabalho. Há, portanto, uma preocupação com o agravamento das condições de precariedade no trabalho enfrentadas por aqueles que fazem uso desse novo arranjo (Duggan et al., 2020; Filgueiras & Antunes, 2020; Mika, 2022; Vallas & Schor, 2020).

A precariedade do trabalho, de acordo com Alberti et al. (2018), pode dividir-se em duas facetas. A primeira concentra-se em condições objetivas e mensuráveis, como, por exemplo, tipos específicos de relações de trabalho: contratos temporários, trabalho sob demanda ou alguns tipos de trabalho autônomo. A segunda aborda condições subjetivas dos

trabalhadores relacionadas com as experiências e percepções heterogêneas de emprego inseguro, envolvendo um sentimento de perda de reconhecimento e integração social.

Tais condições objetivas e subjetivas de amplo escopo podem fragilizar os vínculos de trabalho e as relações contratuais, com efeitos negativos na saúde e no reconhecimento social do trabalhador. Outros efeitos também podem ser observados, como a desvalorização simbólica do trabalho e a fragilização de identidades profissionais e coletivas (Alberti et al., 2018; Franco et al., 2010; Kalleberg, 2009).

A revisão de literatura realizada por Mallett (2020) concluiu haver duas perspectivas complementares para abordar a precariedade. A primeira apoia-se em Judith Butler (2004), concebendo-a como um mal-estar social generalizado que leva à condição de vulnerabilidade e instabilidade social, ainda que vivenciado de forma desigual, afetando mais intensamente grupos sociais minoritários. A segunda perspectiva concebe-a como uma forma de insegurança econômica, própria dos tempos contemporâneos, especialmente originada das experiências no mercado de trabalho atual. A precariedade, portanto, manifesta-se como uma condição social e econômica que gera instabilidade no emprego e faz crescer arranjos de trabalho informais, flexíveis, temporários e de meio período, nos quais o trabalhador assume a maior parte dos riscos e das responsabilidades das tarefas laborais.

Essa visão é apoiada na compreensão de Standing (2011) sobre a inevitabilidade da precarização. Segundo o referido autor, a globalização e as políticas neoliberais promovem uma flexibilização do mercado de trabalho que inevitavelmente leva à precarização. Em síntese, a assimetria de poder estende-se para além do vínculo formal, alcançando arranjos de trabalho mediados por tecnologias digitais, o que gera mais desigualdades e desequilíbrios entre recursos e recompensas, e também entre trabalhadores de diferentes classes, culturas e contextos geopolíticos.

A revisão de literatura realizada por Allan et al. (2021) identificou três estados psicológicos relacionados à precariedade no trabalho: 1) precariedade do trabalho (*precarity of work*), associada às incertezas sobre a continuidade da própria atividade desenvolvida; 2) precariedade no trabalho (*precarity at work*), que diz respeito ao estado psicológico relacionado à experiência subjetiva de insegurança física, psicológica e nas relações interpessoais (como assédio, por exemplo); e 3) precariedade oriunda do tipo de trabalho (*precarity from work*), relacionada com as incertezas de manter um emprego que não atende às necessidades básicas, como salários baixos, inadequação da renda recebida e a não satisfação de necessidades essenciais.

Os estudos sobre precariedade convergem ao defender que se trata de um fenômeno presente nas relações de trabalho com o capital (Alberti et al., 2018; Allan et al., 2021; Mallett, 2020). As abordagens variam, focando ora nas dimensões subjetivas e experiências individuais, ora nas estruturas organizacionais e institucionais mais amplas, o que coloca em destaque a complexidade e multidimensionalidade desse fenômeno.

O objetivo desta revisão de escopo foi caracterizar, teoricamente, a relação entre o trabalho desenvolvido por motoristas digitrabes e a precarização do trabalho. Pretende-se, assim, trazer novas contribuições para o debate sobre a precariedade no digitrab (tipo de arranjo de trabalho mediado por plataformas digitais), a partir da análise de uma categoria de trabalho específica: os motoristas (Gerwe & Silva, 2020; Teixeira & Paraizo, 2020).

O interesse surge pela constatação do crescimento expressivo de plataformas para intermediar serviços de transporte de pessoas, dentro da mesma cidade ou em viagens interurbanas, realizadas por carros ou motos. A Uber, pioneira nesse setor desde o início de suas operações em 2009, é a maior empresa global que oferece esse tipo de serviço por meio de aplicativo. Isso a torna um marco da *gig* economia, sendo amplamente analisada como estudo de caso (Allegretti et al., 2021; Amorim & Moda, 2020; Leonardi & Pirina, 2020).

Analisar estudos empíricos que se dedicam a entender melhor as condições de precariedade vivenciadas por trabalhadores que fazem uso de plataformas digitais podem ajudar a compreender as especificidades que cercam as distintas formas de precariedade no trabalho, gerando insumos para políticas de proteção dos direitos dos trabalhadores. Portanto, esta revisão busca responder a duas questões: Que evidências empíricas podem ser encontradas nas relações entre trabalhadores de plataformas de transporte de pessoas e a precariedade no trabalho? E a que dimensões conceituais da precariedade se relacionam tais evidências?

Este estudo encontra-se organizado em cinco seções, incluindo esta introdução. A segunda seção dedica-se a descrever o método utilizado para esta revisão. A terceira apresenta os resultados, caracterizando os estudos revisados, analisando as evidências empíricas trazidas pelos estudos consultados e a relação dos dados empíricos com os aspectos teóricos da precariedade. Finalmente, nas considerações finais, sintetizam-se as principais conclusões desse estudo de revisão, que forneceram uma base sólida para o estudo empírico desta tese. Além disso, apresentam-se as limitações da pesquisa e sugestões para futuros estudos.

Método

Optou-se por uma revisão de escopo para mapear os principais aspectos que caracterizam a precariedade do trabalho no contexto do transporte de pessoas via plataformas de intermediação. Esse tipo de revisão mostrou-se adequada ao interesse desse estudo devido à natureza exploratória do tema em questão. Este tipo de revisão permite mapear, sistematizar e sintetizar as evidências disponíveis na literatura de forma abrangente. Nesse sentido, seguiram-se algumas regras e padrões das revisões sistemáticas que utilizam o protocolo PRISMA, o qual propõe cinco fases com o objetivo de assegurar replicabilidade e rigor, reduzindo o viés na identificação e seleção dos artigos e resultando em pesquisas mais confiáveis e rigorosas (Cordeiro & Soares, 2019; Liberati et al., 2009; Sampaio & Mancini, 2007).

A primeira fase foi a exploração inicial da literatura, realizada em duas etapas. Inicialmente, buscou-se mapear revisões anteriores para avaliar o conhecimento existente sobre o tema até o momento. Foram identificadas sete revisões relacionadas à economia compartilhada, que engloba o *gig work* (trabalho circunscrito à *gig* economia): Cheng (2016); Ertz e Leblanc-Proulx (2019); Hossain (2020); Klarin e Suseno (2021); Kraus et al. (2020); Mont et al. (2020) e Sutherland e Jarrahi (2018). No entanto, essas revisões abordavam a economia compartilhada como um termo guarda-chuva, não tendo sido encontradas revisões que se concentrassem exclusivamente nas plataformas de transporte de pessoas, especialmente relacionando-as com a precariedade do trabalho.

Uma vez justificado o foco da revisão, definiram-se as bases de dados (WoS e Scopus), as palavras-chave e os critérios de inclusão e exclusão (Galvão et al., 2015; Snyder, 2019). A escolha de trabalhar exclusivamente com a Web of Science e a Scopus foi fundamentada na relevância e abrangência dessas bases, uma vez que ambas as bases de dados são amplamente reconhecidas como fontes robustas de literatura científica multidisciplinar, oferecendo acesso a publicações de alta qualidade em áreas como ciências sociais, estudos do trabalho, tecnologia e economia, que são essenciais para este estudo. A revisão de escopo foi conduzida entre outubro 2022 e junho de 2023. As palavras-chave em inglês usadas estão listadas na Tabela 1.1, organizadas em três eixos. A suposição é que, independentemente do idioma do estudo, os periódicos exigem o resumo e palavras-chave em inglês. As palavras que compõem o primeiro eixo se referem à *gig* economia e seus sinônimos. O segundo eixo abrange as plataformas de transporte de pessoas e as principais plataformas intermediadoras. O terceiro eixo engloba o referencial teórico utilizado como base para análise. As buscas foram realizadas considerando todas as combinações possíveis, conectando os elementos de cada eixo por meio do operador booleano *OR* e ligando-os com o operador booleano *AND*.

Tabela 1.1*Termos utilizados na busca dos artigos nas bases de dados*

Palavra-chave	Palavras sinônimas
<i>Gig economy</i>	<i>“Platform economy” OR “platform capitalism” OR “digital platforms” OR “platform work” OR “gig economy” OR “gig work” OR “on-demand work” OR “digital labor” OR Platform*</i>
<i>Platform</i>	<i>Uber* OR “TVDE” OR “Individual and Paid Transport of Passengers in Uncharacterized Vehicles” OR carsharing OR driver* OR transport* OR mobil* OR “ride sharing” OR Vehicle OR Car</i>
<i>Precariousness</i>	<i>Precarious* OR “Precarious employment” OR precariat OR precarization</i>

Fonte: Elaboração própria.

Na segunda etapa, foi conduzida uma busca refinada e estruturada usando as palavras-chave no título, resumo ou palavras-chave dos artigos, e aplicaram-se os seguintes filtros (critérios de inclusão/exclusão): apenas artigos científicos cuja metodologia pudesse abranger tanto estudos quantitativos quanto qualitativos, em inglês, português e espanhol, publicados a partir de 2009, ano de lançamento da plataforma Uber (Cornelissen & Cholakova, 2021) até junho de 2023. Na busca, foram encontrados um total de 130 artigos. Os artigos selecionados foram importados para o *software* Zotero. Utilizou-se a função de exclusão automática de artigos duplicados fornecida pelo programa, complementada por uma verificação manual dos pesquisadores. Os artigos duplicados foram removidos (45 artigos).

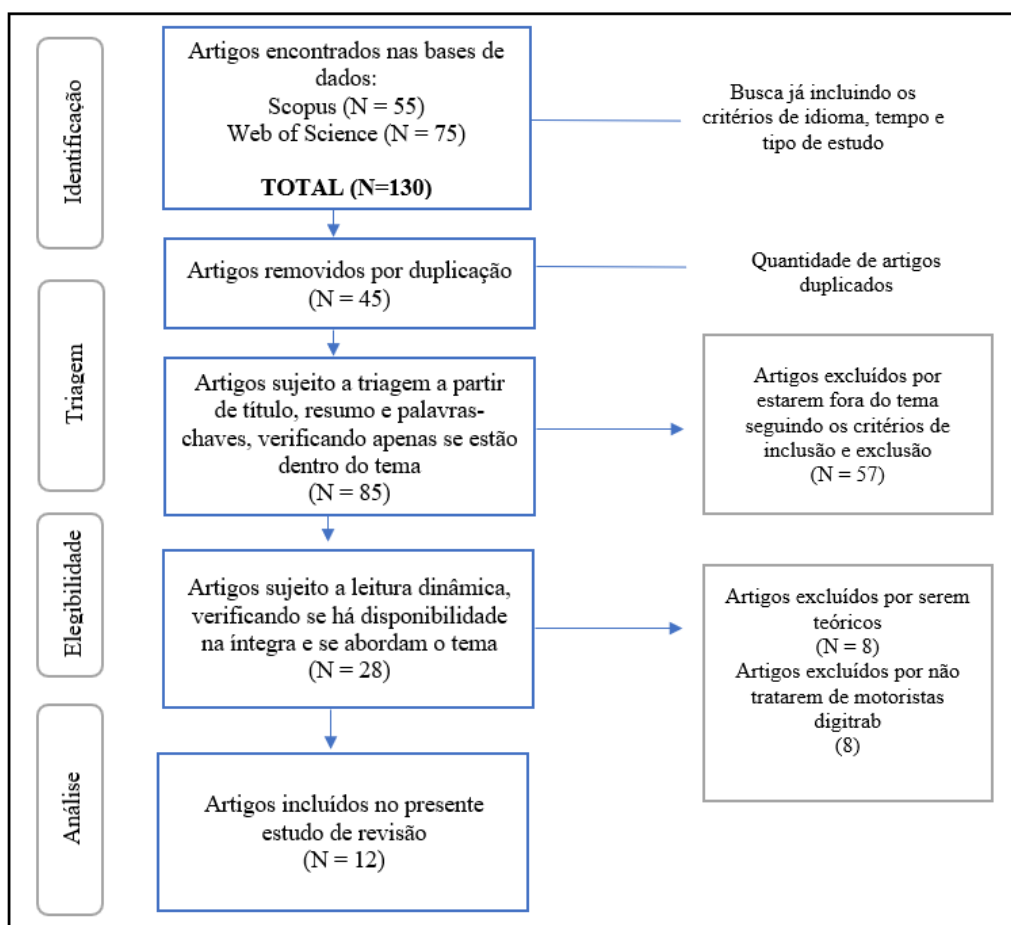
Na fase de triagem, realizou-se a exclusão dos artigos por meio da leitura dos títulos, dos resumos e das palavras-chave. Após as análises, 57 publicações foram excluídas por pertencerem a outras áreas do conhecimento (n=6), por abordarem as redes sociais como plataforma de mediação de trabalho (n=5), por tratarem exclusivamente de aplicativos de entrega (n=17), por abordarem a utilização de aplicativos em outros tipos de trabalho, como o de influenciadores digitais (n=12), por abordarem várias plataformas ou o *gig work* de forma

geral (n=8), por não tratarem da precarização/precariedade (n=6), por abordarem a precarização sem foco nas plataformas de transporte (n=1), ou por serem artigos teóricos (n=2).

A validação da seleção dos artigos ocorreu por meio de um comitê de juízes, composto por duas professoras e pesquisadoras da área e uma discente de um programa de pós-graduação em psicologia. A validação foi um recurso para resolver as poucas discordâncias ou dirimir dúvidas/incertezas sobre a inclusão/exclusão dos estudos na revisão (Sampaio & Mancini, 2007).

Após a revisão e aprovação do comitê de juízes, que se certificou de que a exclusão dos artigos estava adequada, realizou-se a terceira fase da seleção, referente à elegibilidade. Nessa fase, buscou-se identificar a relevância do conteúdo a partir de uma leitura dinâmica dos artigos em sua íntegra, garantindo que apenas publicações que abordassem as plataformas de transporte de pessoas e a precarização fossem retidas. Essa fase permitiu a exclusão de 16 estudos que não atenderam aos critérios definidos: revisões apenas teóricas (n=8) ou estudos que não abordaram a plataforma de transporte de pessoas e/ou motoristas digitraves (n=8).

Embora o protocolo PRISMA preveja uma fase de inclusão, nenhuma outra publicação foi adicionada nesta seleção de artigos. Assim, foram realizadas apenas quatro das cinco fases previstas no protocolo PRISMA (Sampaio & Mancini, 2007). A última fase, de análise, incluiu um total de 12 estudos. Para tanto, utilizou-se uma abordagem de análise indutiva, na qual foram observados os temas que emergiram dos dados coletados nas publicações, que serviram de base para a criação das dimensões empíricas apresentadas nesta revisão. A primeira categorização foi feita pela primeira autora e revisada por duas pesquisadoras seniores. O fluxograma do processo de seleção das publicações, conforme recomendado pelo PRISMA, está apresentado na Figura 1.1.

Figura 1.1*Etapas no processo de seleção de artigos*

Fonte: Elaboração própria.

Resultados

A fim de apresentar um panorama geral dos artigos que fizeram parte desta revisão e para melhor organização dos resultados encontrados, os principais achados foram sintetizados na Tabela 1.2.

Tabela 1.2*Artigos selecionados*

Título e Autores (ano)	País	Método de Investigação	Número de Entrevistas e Questionários	Perfil dos Entrevistados	Compreensão sobre Precariedade	Principais achados
Shake that moneymaker: insights from Montreal's Uber drivers (Jamil & Noiseux, 2018)	Canadá (Quebec)	Estudo Qualitativo	65 entrevistas semi-estruturadas in loco e netnografia	Maioria do sexo masculino (apenas duas mulheres); maioria imigrante do oriente médio e no norte da África, seguida por haitianos; foram encontrados motoristas formados em engenharia, educação, ciências e administração de empresas frequentemente; trabalham em média 12 horas por dia devido a legislação do país; remuneração em média de CAD 4,6 (dólares canadenses).	Precarização e o crescimento do número de trabalhadores de baixa renda já ocorriam antes do surgimento da economia compartilhada baseada em trabalhos precários via crowdsourcing.	A Uber atrai novos motoristas ao apresentar um modelo de negócios que se aproveita da insegurança em um mercado de trabalho altamente segmentado. Esse modelo transfere parte substancial dos custos de produção e riscos para os trabalhadores, o que aumenta ainda mais os seus encargos financeiros.
Does the app contribute to the precarization of work?: The case of Uber drivers in Poland	Polónia	Estudo Qualitativo	10 entrevistas em profundidade	No caso de todos os informantes, esse trabalho era sua fonte básica de renda e todos os informantes eram homens.	Incerteza no emprego, jornadas longas, baixa renda, falta de direitos sociais e trabalhistas, e ausência de representação sindical, juntamente com a	Embora as experiências individuais dos motoristas da Uber confirmam que esse tipo de trabalho é considerado precário, muitos desses trabalhadores mantêm uma visão positiva

(Polkowska, 2019)					falta de cuidados e proteção sindical.	de sua situação de trabalho ao usar o aplicativo.
Different directions or the same route? The varied identities of ride-share drivers (Josserand & Kaine, 2019)	Austrália	Estudo Qualitativo	21 entrevistas narrativas de vida	Não apresenta o perfil dos participantes.	A experiência da precariedade pode variar consideravelmente entre trabalhadores independentes e trabalhadores temporários.	Compreendem a experiência dos motoristas por meio de quatro tipos de perfis - otimista, amador, empreendedor e desencantado – cujas narrativas são alinhadas com as mensagens das plataformas.
Postcapitalist precarious work and those in the ‘drivers’ seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada (Peticca-Harris et al., 2020)	Canadá (Toronto)	Estudo Qualitativo	31 entrevista em profundidade in loco	Maioria homens, entre 50 e 60 anos, do oriente médio; maioria com 2 meses de atuação; maioria nas plataformas como renda extra.	Plataformas de economia compartilhada se beneficiam da insegurança econômica e da precariedade dos trabalhadores em seu próprio interesse, frequentemente sem enfrentar críticas ou resistência significativa por parte dos trabalhadores.	Foram identificados três perfis grupos de motoristas da Uber: aqueles que trabalham em meio período (complementação), desempregados (falta de oportunidade) e motoristas profissionais (extensão de atividade profissional).
Gig Workers during the COVID-19 Crisis in France: Financial Precarity and Mental Well-Being (Apouey et al., 2020)	França	Estudo Misto	94 entrevistas semi-estruturadas; 107 participantes na pesquisa online (fase 1) 137 participantes na pesquisa online (fase 2)	A maioria eram homens; com idade superior a 50 anos; renda mensal média dos motoristas de 2.750 euros; 40,9% deles tinham as plataformas como renda extra; boa saúde e viviam em grandes metrópoles.	A incerteza e instabilidade financeira durante crises, como a pandemia de COVID-19, podem rapidamente se agravar, resultando em extrema precariedade.	Trabalhadores que atuam digitalmente sofreram um impacto maior durante a crise do que outros profissionais, com uma queda significativa em suas rendas e problemas de saúde física, inclusive sintomas de COVID-19.

<p>Unionisation and mobilisation within platform work: towards precarisation—a case of Uber drivers in Poland (Polkowska, 2021)</p>	Polônia	Estudo Qualitativo	21 entrevista em profundidade com motoristas	Maioria homens; entre os 20 e os 58 anos, plataformas como fonte básica de renda para todos os entrevistados;	A normalização da precariedade significa que os padrões de carreira instáveis, fragmentados, temporários e inseguros se tornam institucionalizados de maneira semelhante aos antigos padrões de emprego de longo prazo nos locais de trabalho.	As dificuldades para a sindicalização dos trabalhadores das plataformas estão relacionadas à natureza temporária do trabalho nessas plataformas e à complexidade das relações entre motoristas, parceiros de frota e a empresa, como no caso da Uber na Polônia.
<p>Perceived COVID-19 health and job risks faced by digital platform drivers and measures in place to protect them: A qualitative study (MacEachen et al., 2022)</p>	Canadá (Ontário)	Estudo Qualitativo	30 entrevistas em profundidade	Sexo masculino (80%); membros de grupos raciais minoritários (52%); média a idade de 31 anos; trabalhavam em média 23 horas por semana; com rendimentos aproximados de \$ 23.790 anualmente; digitrab como principal fonte de renda (57%); e digitrab como a única fonte (27%).	O digitrab é marcado por insegurança, baixa remuneração e precariedade. Essa situação está associada às transformações nas condições de trabalho, resultantes do avanço tecnológico e da maior mobilidade de capital e trabalhadores.	Descreveram cinco principais riscos relacionados à COVID-19 enfrentados pelos motoristas de plataformas digitais e como esses riscos foram gerenciados.
<p>Business or Pleasure? A Comparison of Migrant and Non-Migrant Uber Drivers in Australia</p>	Austrália (Queensland)	Estudo Misto	34 entrevistas semi-estruturadas e 253 respostas na pesquisa online	Imigrantes: Sexo masculino (94%); 30-39 anos (47%); part-time (58%); motoristas à 2-3 anos (25%); carga horária de 30hs semanais; trabalham aos finais de semana (94%);	Característica reconhecida na sociedade atual, manifestando-se tanto politicamente (com voz reduzida e poder de negociação limitado) quanto economicamente (por salários baixos e	Diferenças nas motivações e experiências entre motoristas migrantes e não migrantes. Motoristas migrantes dependem mais da plataforma e têm menos oportunidades de emprego à disposição, o que os coloca

(Holtum et al., 2022)	sem filhos (52%); divide despesa com parceiro (45%).	descontinuidade nos empregos).	em uma posição mais vulnerável.			
	Residentes: Sexo masculinos (85%); 40-49 anos (29%); part-time (57%); motoristas à 6 meses ou menos (28%); carga horária de 34hs semanais; trabalham aos finais de semana (93%); sem filhos (63%); divide despesa com parceiro (56%).					
Flexibilization and precarization of working conditions and labor relations in the perspective of app-based drivers (Silva Júnior et al., 2022)	Brasil (Juazeiro do Norte)	Estudo Misto	10 entrevistas semi-estruturadas e 54 questionários respondidos in loco e online.	Maioria homens; idade média de 31 anos; com escolaridade de nível superior; da geração millenials; casados e com mais de um ano de atividade nas plataformas.	Na perspectiva de Cavalcante (2009), esse fenômeno não é algo recente, mas tem as suas origens no surgimento da produção capitalista onde o empregador detém os meios de produção e o capital financeiro, enquanto o empregado contribui com sua força de trabalho.	Motoristas têm uma rotina de trabalho extenuante, com mais horas de trabalho por semana em comparação aos empregos formais. Suas principais motivações são a oportunidade de ganhar renda adicional e a flexibilidade oferecida pelas plataformas de transporte. No entanto, é importante notar que os custos associados frequentemente afetam negativamente seus ganhos.

<p>'God Is Protecting Me ... And I Have Mace': Defensive Labour in Precarious Workplaces (Ladegaard et al., 2022)</p>	<p>Estados Unidos (Nova York e Boston)</p>	<p>Estudo Qualitativo</p>	<p>32 entrevista semi-estruturada</p>	<p>Maioria homens; entre 22 a 59 anos; maioria brancos.</p>	<p>Envolve a expansão do trabalho temporário, informal ou contingente, que está relacionado a riscos, incertezas e à responsabilidade pela própria segurança.</p>	<p>A interação entre a precariedade, a responsabilidade e a organização inovadora resultam na necessidade de "trabalho defensivo". Isso envolve a adoção de práticas de autoproteção emocional e cognitiva, como regulação emocional e estratégias cognitivas para diminuir os riscos.</p>
<p>Brothers and broken dreams: Men, masculinity, and emotions in platform capitalism (Dinh & Tienari, 2022)</p>	<p>Vietnã</p>	<p>Estudo Qualitativo</p>	<p>Netnografia realizada em site com cerca de 70.000 participantes (mídias sociais).</p>	<p>Postagens realizadas por homens.</p>	<p>Em regiões do Sul Global, muitos empregos de baixa qualificação sempre foram caracterizados pela precariedade, e essa situação precária tornou-se algo comum. Ao mesmo tempo, as empresas de plataforma prometem novas oportunidades e esperança para as pessoas.</p>	<p>Visão das empresas de plataforma e o trabalho precário no Sul Global, destacando a vulnerabilidade dos homens que entram nessas empresas com expectativas elevadas. Além disso, descrevem como esses homens enfrentam sentimento de perda e desapontamento no ambiente online.</p>
<p>Normalizing and Resisting the New Precarity: A Case Study of the Indonesian Gig economy (Yasih, 2022)</p>	<p>Indonésia</p>	<p>Estudo Qualitativo</p>	<p>48 entrevista semi-estruturada</p>	<p>Não apresenta o perfil dos participantes.</p>	<p>Conforme proposta por Neilson e Rossiter (2008), envolve a percepção de que esse conceito surgiu como um tema político, especialmente nos movimentos sociais da Europa Ocidental.</p>	<p>Apresenta uma variedade de experiências subjetivas, identidades e vontade de organização entre os trabalhadores na <i>gig</i> economia da Indonésia. Essa diversidade cria contradições político-econômicas específicas que</p>

tornam desafiadora tanto a criação de uma identidade comum quanto à disposição dos trabalhadores para a organização coletiva.

Fonte: Elaboração própria.

Dados Descritivos

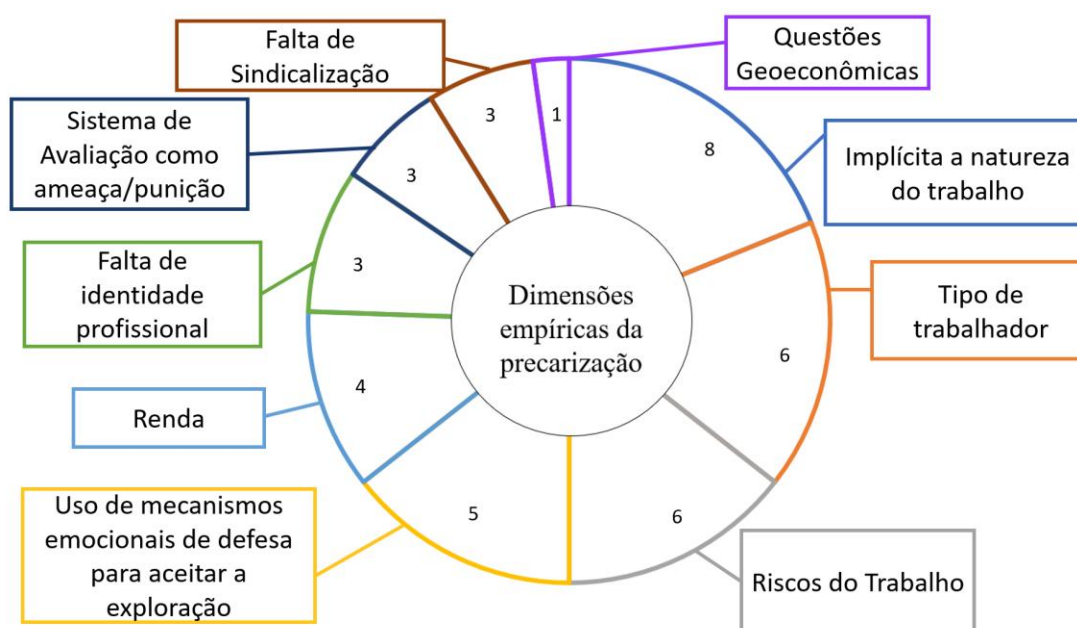
Foram analisados 12 artigos, sendo o primeiro encontrado em 2018. Nos anos seguintes, de 2019 a 2020, houve uma média de dois artigos publicados por ano, com um artigo encontrado em 2021 e um aumento significativo em 2022, quando foram identificados seis artigos. Esses artigos foram publicados em vários países, sendo a maioria proveniente do Canadá (n=3), seguido da Polônia (n=2) e da Austrália (n=2). Além disso, foram encontradas publicações da Indonésia, EUA, Vietnã, França e Brasil. Observou-se uma predominância de estudos empíricos qualitativos (n=9), que utilizaram diferentes estratégias de coleta de dados, principalmente entrevistas. Também foram encontrados estudos mistos (n=3) que combinaram entrevistas semiestruturadas com a aplicação de questionários, tanto na modalidade *online* quanto presencial. Não foram encontrados estudos quantitativos.

3.3.2 Evidências empíricas da precariedade no trabalho de motoristas em plataformas digitais de transporte de pessoas

Em linha com a primeira questão que orientou a revisão, foram extraídos e classificados os principais achados apresentados nos resultados dos artigos analisados. Após as análises, foram identificadas nove dimensões que caracterizam a precarização desse tipo de trabalho, conforme ilustrado na Figura 1.2.

Figura 1.2

Dimensões empíricas que caracterizam a precarização do trabalho de motoristas de App.



Nota: Os números representam a quantidade de artigos que exploraram as dimensões

Fonte: Elaboração própria.

A dimensão mais mencionada nos artigos revisados foi a que concebe a precarização como implícita à natureza do trabalho dos motoristas de aplicativo (N=8) (Apouey et al., 2020; Jamil & Noiseux, 2018; Ladegaard et al., 2022; Peticca-Harris et al., 2020; Silva Júnior et al., 2022; Polkowska, 2019, 2021; Yasih, 2022). A ideia de precarização é constatada a partir da identificação de três aspectos principais que caracterizam esse trabalho: longas jornadas de trabalho, ausência de vínculo formal e a impossibilidade de promoção ou construção de uma carreira.

As longas jornadas de trabalho estão relacionadas à necessidade de fazer turnos de mais de 8 horas diárias, além de trabalhar no período noturno e nos finais de semana (Polkowska, 2019, 2021). Esse aspecto está vinculado à ausência de um vínculo formal ou legal entre os motoristas e as plataformas. Os estudos indicam que o trabalho temporário e instável, desprovido de proteção social (como seguro de saúde e aposentadoria), muitas vezes associado

à intermediação por meio de parceiros de frota, é uma característica central do trabalho dos motoristas de plataforma (digitrabes) (Apouey et al., 2020; Peticca-Harris et al., 2020; Polkowska, 2019, 2021; Yasih, 2022).

O último aspecto relacionado à própria natureza do trabalho, apontado em alguns estudos revisados (e.g., Ladegaard et al., 2022; Peticca-Harris et al., 2020; Polkowska, 2021; Yasih, 2022), é a impossibilidade de esses digitrabes construírem uma carreira como motoristas, o que os impede de ter uma visão de longo prazo na profissão. Além disso, há o descompromisso das plataformas em oferecer treinamento e desenvolvimento, uma vez que sua perspectiva também se limita ao curto prazo.

A segunda dimensão presente nos estudos revisados aponta que a precarização pode afetar os diversos tipos de trabalhadores de maneira diferente (n=6) (Holtum et al., 2022; Jamil & Noiseux, 2018; Ladegaard et al., 2022; Peticca-Harris et al., 2020; Polkowska, 2021; Silva Júnior et al., 2022). Assim, a precarização pode variar de acordo com as características e especificidades que esses trabalhadores apresentam, como ser trabalhador em tempo integral (Peticca-Harris et al., 2020) ou fazer parte de um grupo minoritário (Ladegaard et al., 2022), como ser imigrante (Holtum et al., 2022; Polkowska, 2021) ou mulher (Holtum et al., 2022; Jamil & Noiseux, 2018). A intensificação da precarização entre esses trabalhadores pode ser explicada pelo fato de que eles dependem mais do trabalho como fonte principal de renda. Imigrantes e mulheres, por exemplo, são trabalhadores que optaram pelo trabalho em plataformas por serem vítimas do desemprego estrutural, necessitarem de flexibilidade para conciliar trabalho e atividades domésticas e/ou verem nesse trabalho uma possibilidade de contornar as dificuldades devido à falta de documentação necessária no novo país de residência. Consequentemente, tornam-se mais vulneráveis, gerando maiores sentimentos de insegurança, principalmente pelo medo de serem desligados das plataformas devido às avaliações que recebem dos passageiros.

Essas características geram um sentimento de instabilidade em relação ao futuro (Peticca-Harris et al., 2020), mais evidente nos motoristas em tempo integral e de grupos minoritários. O recorte geracional também foi utilizado (Silva Júnior et al., 2022; Polkowska, 2021) para a compreensão de como a precarização é percebida por diversos grupos, sendo identificado que a geração dos *millennials* aceita melhor o trabalho digital, tratando como norma esse mundo inseguro, instável, fragmentado e de emprego precário (mas flexível).

Os riscos que os motoristas (n=6) enfrentam em seu trabalho foram a terceira dimensão mais presente nos estudos revisados (Apouey et al., 2020; Holtum et al., 2022; Jamil & Noiseux, 2018; Ladegaard et al., 2022; MacEachen et al., 2022; Silva Júnior et al., 2022). O primeiro risco apontado foi o de agressões por preconceitos de raça, nacionalidade e/ou gênero (Apouey et al., 2020; Holtum et al., 2022; Ladegaard et al., 2022; Silva Júnior et al., 2022). Nesse sentido, mulheres, negros e imigrantes também aparecem como os principais alvos de agressões físicas, verbais e morais. As agressões, o assédio e os abusos morais e/ou sexuais também foram considerados riscos, independentemente das características sociais dos motoristas, assim como roubos, assaltos, lesões e agressões físicas e verbais (Holtum et al., 2022; Ladegaard et al., 2022; Silva Júnior et al., 2022).

Um dos estudos que investigou o trabalho dos motoristas durante a pandemia de Covid-19 (MacEachen et al., 2022) destacou a fragilidade vivida pelos motoristas nessa situação de emergência sanitária. Durante esse período, os motoristas relataram que o risco estava relacionado à falta de apoio por parte das empresas que mantinham as plataformas, como a ausência de seguro de saúde, as pressões para continuarem trabalhando e o medo de relatar sintomas de Covid-19, com receio de possíveis punições ou retaliações.

A quarta dimensão destacada nos estudos relacionou-se com as estratégias regulatórias dos motoristas para amenizar as consequências das condições de trabalho (n=5) (Apouey et al., 2020; Dinh & Tienari, 2022; Josserand & Kaine, 2019; Ladegaard et al., 2022; Yasih, 2022).

Os motoristas apoiam-se nas redes sociais, em grupos específicos dos quais fazem parte, e em locais onde se encontram ou esperam por chamadas de trabalho (e.g., quiosques e estacionamentos próprios) para compartilhar suas experiências e emoções sobre as condições de trabalho ou os problemas do dia a dia (Dinh & Tienari, 2022; Ladegaard et al., 2022). Manter o silêncio, não revidar e criar protocolos de comportamentos específicos de acordo com a situação são os mecanismos mais frequentes usados pelos motoristas para amenizar situações negativas no trabalho (Ladegaard et al., 2022; Yasih, 2022).

A quinta dimensão de precarização do trabalho dos motoristas de aplicativo identificada nos estudos refere-se à renda (N=4) (Apouey et al., 2020; Jamil & Noiseux, 2018; Polkowska, 2019; Silva Júnior et al., 2022). A renda dos motoristas aparece com o mesmo peso na caracterização da precarização do seu trabalho, pois os ganhos mostram-se desproporcionais à carga horária de trabalho (Apouey et al., 2020; Jamil & Noiseux, 2018; Polkowska, 2019). Os motoristas de plataformas (digitrabes) precisam deduzir os custos operacionais da sua atividade (aluguel de carro, despesas de manutenção, combustível e seguro) do valor bruto que recebem (e.g., Jamil & Noiseux, 2018). Além disso, a falta de direitos trabalhistas traz consequências para a redução dos ganhos quando os motoristas não podem trabalhar. Por exemplo, a ocorrência de acidentes durante a jornada de trabalho, problemas de saúde e situações como as vivenciadas durante a Covid-19 são relatados nos estudos que abordaram essa categoria, ressaltando a ausência de suporte das plataformas (Apouey et al., 2020; Silva Júnior et al., 2022).

A sexta dimensão refere-se à ausência de uma identidade profissional (n=3) (Josserand & Kaine, 2019; Peticca-Harris et al., 2020; Yasih, 2022). A identidade profissional dos motoristas apoia-se também na crença, amplamente difundida, de que seriam empreendedores (Josserand & Kaine, 2019; Yasih, 2022), alinhando-se ao discurso das plataformas digitais sobre as vantagens desse vínculo de trabalho. Nesse sentido, os motoristas (digitrabes) se

consideram microempresários (Duggan et al., 2020; Filgueiras & Antunes, 2020; Vallas & Schor, 2020). Alguns se autodenominam sócios das plataformas. O fato de possuírem flexibilidade de horário também se alinha à abordagem empreendedora. Ter a liberdade de voltar para casa a qualquer momento e fazer pausas, de acordo com suas necessidades, faz parte dessa forma de pensar. O trabalho é, muitas vezes, considerado uma atividade secundária ou eventual (Peticca-Harris et al., 2020; Polkowska, 2019), já que grande parte desses profissionais trabalha apenas em períodos parciais e sem se identificar fortemente com o papel de motorista. Nesse sentido, o foco recai nos ganhos financeiros, que são vistos como uma renda extra ou complementar, considerada assim por estarem fora da sua "real ocupação".

A sétima categoria foi o sistema de avaliação do trabalho dos motoristas (n=3) como mecanismo de ameaça ou punição (Dinh & Tienari, 2022; Holtum et al., 2022; Ladegaard et al., 2022). O uso de sanções (Ladegaard et al., 2022) quando os motoristas não atendem a certas condições exigidas pelas plataformas (e.g., recusar um transporte de passageiro, estar *offline* da plataforma, receber denúncias e reclamações), e a falta de transparência sobre os procedimentos adotados pelas plataformas (e.g., desativação ou desligamento do motorista sem aviso prévio) deixam os trabalhadores com a sensação de medo e receio da avaliação (Dinh & Tienari, 2022). Além disso, as justificativas dos motoristas para as avaliações negativas têm menos peso em comparação com os argumentos dos clientes reclamantes (Dinh & Tienari, 2022; Holtum et al., 2022).

A oitava dimensão foi a falta de sindicatos para representar os motoristas de aplicativo, apontada como um aspecto da precarização em três estudos (n=3) (Polkowska, 2019, 2021; Yasih, 2022). Tais estudos mostraram que o trabalho dos motoristas de aplicativo (digitraves) é, geralmente, percebido como uma atividade essencialmente individual. Ou seja, os problemas que enfrentam não são considerados de interesse comum, devido à variedade de situações que envolvem os motoristas.

Nesse sentido, trabalhadores de diferentes contextos/condições (imigrantes versus não imigrantes, trabalho integral versus trabalho temporário, por exemplo) muitas vezes possuem visões antagônicas em relação aos problemas que enfrentam (Polkowska, 2019, 2021). O caráter temporário desse trabalho, que é comum entre os motoristas de plataforma, também dificulta uma visão de futuro a longo prazo e, conseqüentemente, a organização coletiva desses trabalhadores em torno de seus interesses e desafios (Yasih, 2022). Portanto, eles tendem a resolver seus problemas de forma individual com as plataformas.

Por fim, a nona e última dimensão trouxe evidências sobre o posicionamento geográfico em que o digitrab atua. O estudo de Dinh e Tienari (2022) destacou que a precarização é mais prevalente entre os motoristas de plataforma que operam nos países localizados no hemisfério sul, onde a precariedade se manifesta de maneira distinta dos países situados no hemisfério norte. A maior precarização observada entre os motoristas do Sul Global deve-se ao fato de que muitos empregos de baixa qualificação sempre foram precários nesses países, e a precariedade é uma condição já estabelecida (Dinh & Tienari, 2022).

Em resumo, foram identificadas nove dimensões que ajudam a caracterizar as relações que podem definir os digitrabs que atuam no transporte de pessoas. A outra questão da revisão buscou dedicar-se às relações entre digitrabs e precarização.

Análise das relações entre as dimensões empíricas e conceituais de precarização

A compreensão da precarização feita através da revisão de literatura, possibilitou a compreensão dos dados empíricos encontrados. Desse modo, as dimensões empíricas encontradas nos 12 estudos revisados foram organizadas de acordo com as dimensões conceituais de precariedade identificadas na teoria: a objetividade e subjetividade e a inevitabilidade. Cada uma das duas dimensões se desdobra em duas categorias, conforme apresentado a seguir

Dimensão Objetividade e Subjetividade da precariedade

A revisão realizada por Alberti et al. (2018) dá sustentação para a dimensão da “Objetividade e Subjetividade”. Segundo esses autores, a precarização pode ser compreendida por condições objetivas e subjetivas, ambas diretamente ligadas à atividade que é desempenhada.

A categoria objetiva está ligada a critérios estreitos e mensuráveis, e refere-se à noção de que o trabalho precarizado envolve questões econômicas e políticas relacionados com uma série de características objetivas do trabalho. Dentre as dimensões empíricas encontradas nos artigos analisados, duas delas se enquadram nessa categoria: a “Renda” e a “Falta de sindicalização”, por meio da inexistência ou por meio da fragilidade de leis que regulamentem os transportes digitais de pessoas (Apouey et al., 2020; Jamil & Noiseux, 2018; Polkowska, 2019, 2021; Silva Júnior et al., 2022; Yasih, 2022). Nesse sentido, tal fragilidade é observada pela ausência de sindicatos específicos para essa categoria de trabalhadores e pelas dificuldades na aprovação de leis em vários países (Dinh & Tienari, 2022; Polkowska, 2019; Silva Júnior et al., 2022).

A segunda categoria da dimensão objetividade e subjetividade é a de que a precariedade é uma questão subjetiva do próprio indivíduo (Allan et al., 2021; Alberti et al., 2018). Assim, o centro do entendimento da precariedade passa a ser a percepção e a interpretação que os trabalhadores fazem do seu próprio trabalho, envolvendo questões relativas à cultura, subjetividade e experiência. Essa categoria pode ser compreendida a partir de duas dimensões empíricas encontradas nos artigos analisados: a “Falta de identidade profissional”, na medida em que alguns motoristas não se identificam com a classe de trabalhadores, e o “Uso de mecanismos emocionais de defesa para aceitar a exploração”, que são dimensões da esfera psicológica dos digitrabes (Dinh & Tienari, 2022; Jossierand & Kaine, 2019; Peticca-Harris et al., 2020).

Dimensão Inevitabilidade

Em sua revisão de literatura, Mallet (2020) apresenta duas perspectivas para abordar a precariedade. A primeira, apoiada em Judith Butler (2004), compreende a precariedade como um mal-estar social, e a segunda entende a precariedade como uma condição permanente de insegurança econômica, característica dos tempos contemporâneos. Essas duas categorias foram alocadas juntas em uma dimensão chamada “Inevitabilidade”.

Essa dimensão é fundamentada também na compreensão de Standing (2011) sobre a precarização do trabalho. Assim, a dimensão da inevitabilidade envolve analisar como as transformações econômicas, tecnológicas e sociais contemporâneas são vistas como forças que tornam a precarização uma consequência inevitável do desenvolvimento moderno. A dimensão da inevitabilidade divide-se nas categorias intrínseca e extrínseca.

A categoria intrínseca envolve concepções sobre a precariedade como inerente ao trabalho em plataformas digitais (digitrab), uma vez que se entende que a precariedade pode estar presente em todas as relações trabalho-capital, em graus variados, de acordo com a atividade desenvolvida (Allan et al., 2021; Alberti et al., 2018; Mallet, 2020). Algumas vulnerabilidades são específicas da forma como o trabalho em plataforma é estruturado (Bajwa et al., 2018a). Três dimensões empíricas representam essa categoria: “Implícita à natureza do trabalho”, “Sistema de avaliação como ameaça/punição” e “Risco do trabalho”. Essas dimensões estão relacionadas aos encargos que os trabalhadores precisam suportar, como a necessidade de se protegerem contra danos físicos, emocionais e custos econômicos. Isso inclui defesa contra ameaças veladas das plataformas, lidar com passageiros indisciplinados, exposição a riscos inerentes à atividade, acidentes e outros desafios semelhantes (Apouey et al., 2020; Holtum et al., 2022; Jamil & Noiseux, 2018; Ladegaard et al., 2022; MacEachen et al., 2022; Silva Júnior et al., 2022).

A categoria extrínseca, por sua vez, considera a precariedade como algo naturalizado na sociedade (Dinh & Tienari, 2022; Polkowska, 2021; Silva Júnior et al., 2022), sendo concebida por uma visão ontológica. Ou seja, essa dimensão está relacionada a questões que extrapolam a natureza da atividade desenvolvida. A natureza extrínseca da precariedade também se manifesta como uma condição de vida mais ampla, distribuída de forma desigual na sociedade e concentrada em determinados grupos sociais.

As dimensões empíricas que representam essa categoria são “Tipo de Trabalhador”, “Risco do Trabalho” e “Questões Geoeconômicas”. É importante destacar que a dimensão “Risco do Trabalho” aqui se refere às especificidades de trabalhadores pertencentes a grupos estigmatizados na sociedade: migrantes versus não migrantes; trabalhadores em regime de meio período, período integral, profissionais e não profissionais; pertencentes a diferentes gerações (geração Y, X, Z), gênero, raça, entre outros (Dinh & Tienari, 2022; Polkowska, 2021; Silva Júnior et al., 2022). Essas diferenciações indicam que a condição de precariedade não pode ser considerada de forma linear e homogênea para todos os trabalhadores.

A Figura 1.3 sintetiza as relações entre as dimensões conceituais e empíricas da precariedade no trabalho de motoristas de plataforma, conforme os estudos revisados.

Figura 1.3

Aspectos conceituais relacionadas às evidências empíricas da precarização

Dimensões conceituais da precariedade no trabalho		Dimensões empíricas da precarização
Objetividade e subjetividade	Categorias apresentadas	
	Objetiva	- Renda - Falta de Sindicalização
	Subjetiva	- Falta de identidade profissional - Uso de mecanismos emocionais de defesa para lidar com a exploração

Inevitabilidade	Intrínseca ao trabalho em plataformas digitais	- Implícita à natureza do trabalho - Riscos do trabalho - Sistema de avaliação como ameaça/punição
	Extrínseca ao trabalho em plataformas digitais	- Tipo de Trabalhador - Riscos do trabalho - Questões Geoeconômicas

Fonte: Elaboração própria.

Nota-se que houve uma maior distribuição de dimensões empíricas da precarização na dimensão conceitual da inevitabilidade, sendo encontradas homogeneidade entre as categorias tanto intrínseca quando extrínseca ao trabalho em plataformas digitais (digitrab).

Discussão

De acordo com as bases de dados pesquisadas, o primeiro estudo que abordou a relação entre as plataformas de transporte de pessoas e a precarização do trabalho foi publicado em 2018 (Jamil & Noiseux, 2018). Isso permite inferir um desenvolvimento gradual e um processo de amadurecimento dessa discussão ao longo do tempo em vários países (Canadá, Polônia, Austrália, Indonésia, EUA, Vietnã, França e Brasil). Observa-se, no entanto, que há uma contribuição relativamente menor dos países da América Latina para o debate sobre este tema, embora seja justamente nesse contexto que a precariedade se mostre mais evidente em comparação com o Norte Global.

O trabalho desenvolvido em plataformas digitais (digitrab) é bastante recente e está inserido nos estudos sobre a economia de plataforma e o *gig work*. De acordo com Klarin e Suseno (2021), o período entre 2010 e 2015 é considerado como o estágio inicial das pesquisas sobre a economia compartilhada. Embora a precarização do trabalho seja amplamente discutida na literatura, compreender como essa precarização ocorre no âmbito das plataformas digitais de transporte de pessoas é um tema cujo interesse entre os pesquisadores é mais recente.

O estudo de revisão também permitiu inferir que, embora o trabalho de motoristas de transporte de pessoas em plataformas digitais seja amplamente abordado na literatura, sua relação com a precarização do trabalho é recente, sendo ainda discutida de forma qualitativa e exploratória. Esse resultado converge com a revisão de literatura conduzida por Alberti et al. (2018), que identificaram um número reduzido de estudos quantitativos ao revisar o conceito de precariedade. Uma das dificuldades parece estar relacionada com a complexidade envolvida na mensuração da precariedade e, concomitantemente, com o desenvolvimento de análises sobre ela (Alberti et al., 2018). Pouca atenção tem sido dada à mensuração quantitativa da precarização no digitrab, o que foi destacado por Vandevenne e Vanroelen (2022), pois, para avançar em políticas de proteção dos direitos do trabalhador, torna-se fundamental caracterizar o escopo da precarização nesses arranjos de trabalho presentes na economia de compartilhamento.

Sintetizando o que foi explorado acerca do conceito de precarização presente nos estudos revisados, destacam-se alguns pontos. O primeiro deles é que tratar a noção de precariedade como algo simples, compreensível apenas pela identificação das características do trabalho, é um equívoco. Tal constatação envolve um segundo aspecto: a necessidade de contemplar diferentes níveis de análise — do sociológico ao individual (psicológico) — para compreender a precarização e a precariedade no trabalho em sua complexidade, especialmente considerando categorias laborais específicas. Isso traz uma referência importante para o planejamento das investigações sobre esse tema, ou seja, definir o foco e as abordagens a partir das quais se quer apreender a precarização é essencial para estudar esse fenômeno.

Os estudos analisados evidenciam, assim, que há vários pontos de partida para caracterizar e descrever o que significa um trabalho precarizado nas plataformas digitais de transporte de pessoas. Contudo, foi observado que os estudos apresentaram um maior número de evidências empíricas relacionadas à dimensão da inevitabilidade, mostrando evidências da

precarização do trabalho que são tanto intrínsecas quanto extrínsecas ao trabalho em plataformas digitais. Dessa forma, a dimensão da objetividade e subjetividade apresenta-se como um campo que pode ser mais bem explorado em pesquisas empíricas, levando em consideração tanto os aspectos objetivos quanto subjetivos.

Um último aspecto coloca em debate o fato de considerar o trabalho nas plataformas digitais (digitrab) como o mais precarizado devido às suas características peculiares. Se olharmos, por exemplo, para outros tipos de trabalho em outras épocas, também podemos identificar aspectos relacionados à noção de trabalho precarizado, especialmente em atividades fora do padrão (Kalleberg, 2009). Dois grupos de vulnerabilidades seriam comuns aos trabalhadores temporários: vulnerabilidades ocupacionais (exposição a riscos) e a precariedade (falta de direitos) (Bajwa et al., 2018). As plataformas utilizam mecanismos que aumentam a vulnerabilidade ao incorporar a vigilância e a avaliação via aplicativo como forma de controle do processo de trabalho dos digitrabes. Embora o trabalho em plataformas digitais de transporte de pessoas inclua novos elementos, como a algoritmização e a gamificação do trabalho, que amplificam certos aspectos da precarização, outros elementos da precarização não são totalmente novos no mundo do trabalho.

Quanto às evidências encontradas nos estudos revisados sobre a precarização do trabalho dos motoristas de plataforma, a descrição apresentada indica que muitos elementos sinalizam que os digitrabes percebem seu trabalho como precário, apesar do forte discurso de serem microempresários. Várias das dimensões identificadas são congruentes com estudos sobre trabalho precário (Allan et al., 2021; Alberti et al., 2018; Mallett, 2020).

Alguns estudos (Peticca-Harris et al., 2020; Silva Júnior et al., 2022) dedicaram-se a definir indicadores do que constitui um trabalho precarizado. Essas dimensões se assemelham às listadas no presente estudo de revisão, como as identificadas nas pesquisas de Alberti et al. (2018), Bajwa et al. (2018a) e Mallett (2020).

É importante ressaltar que os estudos revisados também identificam ambivalência na percepção dos motoristas de aplicativos sobre seu trabalho. Por exemplo, alguns indícios de precarização são vistos como desvantagens, enquanto outros são percebidos como vantagens (Peticca-Harris et al., 2020; Polkowska, 2019). De acordo com Holtum et al. (2022), apesar das remunerações baixas e imprevisíveis e do baixo suporte organizacional, muitos motoristas ainda relatam níveis razoáveis de satisfação com o trabalho mediado por plataformas (Berger et al., 2018), percebendo-o, portanto, de maneira mais positiva do que negativa. Flexibilidade de horário, possibilidade de renda extra, ausência de vínculo formal com as plataformas, facilidade de acesso a esse trabalho e a chance de fugir do desemprego estrutural são alguns dos aspectos apontados como fatores que beneficiam, em vez de prejudicar, os trabalhadores de aplicativos.

A possibilidade de conhecer pessoas, interagir com diferentes realidades, trocar ideias com a comunidade e conhecer melhor a cidade onde vivem também são pontos positivos mencionados nas conclusões dos estudos analisados (por exemplo, Peticca-Harris et al., 2020). Como observa Mallett (2020), as plataformas são elogiadas por gerar empregos para as massas desempregadas, sendo vistas como um novo caminho para a igualdade, através da conexão digital.

Portanto, como evidenciado, a discussão sobre a precarização desse tipo de trabalho não pode ser realizada sem considerar as diferentes percepções envolvidas. Se, por um lado, há evidências bastante sólidas de que o trabalho dos motoristas nas plataformas é precarizado, por outro, não se pode afirmar que apenas esse tipo de atividade é precária. Assim, a perspectiva adotada para definir a precarização é fundamental para compreender o alcance da análise realizada.

Considerações finais

A título de conclusão, dois aspectos-chave podem ser destacados para responder às questões que orientaram este estudo de revisão. Em primeiro lugar, há evidências de uma relação entre o trabalho em plataformas de transporte de pessoas e a precarização do trabalho. As dimensões analisadas para identificar essas evidências indicam que o trabalho nesses aplicativos possui características de trabalho precário. No entanto, essa precarização varia em intensidade, ou seja, pode ser mais ou menos acentuada dependendo de certas características sociais e econômicas que distinguem os trabalhadores das plataformas de transporte. Assim, tanto as características externas quanto as inerentes ao trabalho nessas plataformas devem ser consideradas para determinar o grau de precarização.

Em segundo lugar, todas as dimensões conceituais de precarização, tanto da objetividade e subjetividade quanto da inevitabilidade, relacionam-se com as dimensões identificadas a partir das evidências empíricas sobre o trabalho em plataformas de transporte (digitrab). Dessa forma, observou-se uma congruência entre elas, evidenciando que a literatura oferece um entendimento conceitual que ajuda a compreender a realidade vivenciada pelos trabalhadores de aplicativos de transporte de pessoas (digitrabes).

A revisão de escopo permitiu identificar algumas contribuições, tanto teóricas quanto empíricas, no campo da precarização do trabalho em plataformas de transporte. A identificação da escassez de estudos sobre o tema, especialmente na América Latina, fundamenta a necessidade de mais pesquisas nesta região. Alguns questionamentos emergiram: O que explica a escassez de estudos no Sul Global? Não seria urgente aprofundar o entendimento da precarização nesse tipo de arranjo de trabalho na América Latina?

Teoricamente, o estudo sistematiza indicadores, dimensões e categorias que podem ser utilizados para medir e compreender a precarização especificamente no segmento de digitrabes

que atuam como motoristas de aplicativos. Foram encontradas mais evidências empíricas relacionadas à dimensão conceitual da inevitabilidade.

A revisão também contribui para decisões em políticas públicas, ao apresentar elementos que compõem a complexidade envolvida no entendimento da precarização. Ou seja, não se pode considerar apenas as dimensões objetivas da precarização. No contexto desse tipo de ocupação, existem avaliações subjetivas construídas pelos indivíduos que nele atuam. As percepções sobre as dificuldades e as recompensas desse trabalho são heterogêneas, diversificadas e multifacetadas. Avaliar o que deve ser melhorado e o que deve ser mantido na configuração do trabalho de transporte de motoristas envolve uma compreensão mais ampla e aprofundada do fenômeno.

Outro aspecto a destacar nesta seção são as limitações. Primeiramente, o presente estudo se restringiu a artigos acadêmicos publicados em apenas duas bases de dados, sem incluir trabalhos apresentados em eventos, relatórios e documentos da chamada literatura cinza. Assim, é possível que trabalhos práticos relevantes não tenham sido incluídos na seleção desta revisão.

A segunda limitação refere-se ao número de artigos revisados. O uso de critérios específicos para a seleção de artigos, incluindo apenas estudos empíricos com trabalhadores de plataformas digitais de transporte de pessoas e com foco na precarização, tornou a busca restrita, limitando a generalização dos resultados desta revisão. Incluir outras bases de dados e ampliar o período de busca pode ser uma solução.

Recomenda-se, também, que estudos futuros considerem uma tipologia de literatura que inclua outros tipos de trabalhadores de plataforma, como entregadores de *delivery* e/ou trabalhadores de plataformas de serviços especializados, como os de saúde, por exemplo. Isso permitiria ampliar o escopo da pesquisa e a seleção de um maior número de artigos, possibilitando ainda comparações entre trabalhos mais ou menos especializados. Estudos

comparativos também são sugeridos para expandir a compreensão da precarização em trabalhos mediados por plataformas digitais.

A necessidade de ampliar a compreensão do tema fez com que fosse realizado um estudo empírico para aprofundar a dimensão conceitual da objetividade e subjetividade da precarização comparando dois países: Brasil (sul global) e Portugal (Norte global). Essa investigação comparativa está compondo o estudo 2 desta tese, que será descrito a seguir.

Estudo 2

Precarização no trabalho: Um estudo comparativo sobre a percepção do arranjo de trabalho de motoristas digitrabs em Portugal e no Brasil

Introdução

O trabalho em plataformas digitais (digitrab) é uma realidade global, que influencia as competências e as condições de trabalho daqueles que as utilizam como intermediadoras de seu trabalho, mas também causam um impacto significativo no mercado de trabalho global (Leonardi & Pirina, 2020). Esse tipo de trabalho é considerado como uma das atividades com maior número de pessoas envolvidas, juntamente com as plataformas de entrega e de alojamento (Dias et al., 2024; Llosa et al., 2024; Polkowska, 2019).

As plataformas de transporte de pessoas tiveram seu marco inicial com a Uber, que foi pioneira nesse campo. A Uber foi fundada em 2009 em San Francisco, Califórnia por Garrett Camp e Travis Kalanick e ganhou visibilidade a partir do seu forte discurso acerca da possibilidade de trabalhar com autonomia e flexibilidade (Cornelissen & Cholakova, 2021). A narrativa construída sugeria que os trabalhadores seriam independentes, autônomos, gerentes de si mesmos e empreendedores, transformando um possível empregado em um parceiro (Artur & Cardoso, 2020; Bentivi et al., 2020; Carelli & Andrade, 2023; Filgueiras & Antunes, 2020). Assim, a Uber adotou uma estratégia de despersonalização da sua empresa (empregador sem face), ao passo que se apresenta como uma empresa de tecnologia voltada para intermediação e agenciamento de serviços e negócios (Bentivi et al., 2020; Carelli & Andrade, 2023; Josserand & Kaine, 2019).

A Uber atua em Portugal e no Brasil desde 2014, marcando uma nova fase no contexto da mobilidade urbana em ambos os países analisados neste estudo. Além disso, impulsionou outras empresas (nacionais e internacionais) a também adotarem esse modelo de negócio. Pesquisas recentes identificaram 14 plataformas de transporte de pessoas que operam no Brasil

e 13 plataformas digitais de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados (TVDE) licenciadas em Portugal entre 2013 e 2023 (Carneiro et al., 2023; Marrone & Pirina, 2024). Assim, o trabalho nessas plataformas difere do trabalho tradicional, pois rompe com estruturas de relações de emprego antes fortemente enraizadas, sendo considerado uma alternativa que se apoia na fragilidade e flexibilidade dos vínculos dos indivíduos com suas atividades profissionais (Gondim et al., 2024a; Spreitzer et al., 2017).

Essa nova modalidade é chamada por Spreitzer et al. (2017) de “arranjos alternativos de trabalho”. Esses autores construíram um referencial teórico para auxiliar na identificação de novos arranjos de trabalho caracterizados por sua dinamicidade e fluidez. Para tanto, descreveram todas as propriedades que distinguem os arranjos de trabalho, elencando alguns elementos que precisam ser observados para essa classificação. Esses elementos podem estar presentes de maneiras distintas entre os diferentes cenários profissionais, pois a proposta desses autores é justamente abranger tanto as formas mais tradicionais de trabalho quanto as formas mais fluidas (Ashford et al., 2007; Katz & Krueger, 2016).

No estudo desenvolvido por Spreitzer et al. (2017), eles utilizam o conceito teórico da flexibilidade como eixo central na análise dos arranjos alternativos de trabalho, criando três dimensões da flexibilidade para captar a gama de arranjos alternativos de trabalho: (a) flexibilidade na relação de trabalho, (b) flexibilidade no horário de trabalho e (c) flexibilidade no local de realização do trabalho. A partir dessas três dimensões, podem surgir diferentes arranjos alternativos de trabalho, uma vez que as três dimensões são independentes umas das outras. Ou seja, os diferentes tipos de arranjos de trabalho alternativos podem compartilhar duas ou mais dimensões de flexibilidade. Eles classificaram os trabalhadores considerando aqueles que apresentam menos dimensões de flexibilidade até os que apresentam mais dimensões de flexibilidade, dividindo-os em grupos: trabalhadores padrão; trabalhadores padrão com horários flexíveis; trabalhadores padrão com locais flexíveis; trabalhadores de

tempo parcial; trabalhadores sob demanda; trabalhadores agenciados/terceirizados; trabalhadores autônomos; e trabalhadores de contrato mediado por plataformas (Spreitzer et al., 2017).

Especificamente sobre o arranjo de trabalho mediado por plataformas digitais (digitrab), Spreitzer et al. (2017) consideram que, muitas vezes, esse tipo de trabalho incorpora um alto nível de flexibilidade nas três dimensões (contrato, horário e local). Ou seja, os trabalhadores atuam por conta própria, sendo contratados para desenvolver tarefas específicas e de curto prazo, que podem ser realizadas virtualmente ou no local em que o cliente se encontra, possuindo limitações nas vinculações administrativas, temporais e físicas com o seu contratante (Gondim et al., 2024b). Entretanto, dentro do mesmo arranjo de trabalho, como no caso dos motoristas digitrabs, a experiência dos trabalhadores pode variar de acordo com suas especificidades. Assim, é preciso considerar as diferenças entre motoristas que atuam em tempo integral, meio período ou de forma casual nas plataformas, além dos residentes, imigrantes e indivíduos de diferentes gerações e gêneros (Holtum et al., 2022; Jamil & Noiseux, 2018; Ladegaard et al., 2022; Peticca-Harris et al., 2020; Polkowska, 2021; Silva Júnior et al., 2022). Portanto, é possível encontrar diferentes níveis de flexibilidade no mesmo arranjo de trabalho, pois fatores individuais podem influenciar a experiência e as percepções dos motoristas sobre o seu trabalho.

É importante salientar que a flexibilidade é incorporada no próprio conceito do arranjo de trabalho digitrab e é fortemente utilizada por empresas como a Uber para sustentar e alavancar a narrativa do autoempreendedorismo. Essa narrativa da flexibilidade também faz com que os motoristas assumam a posição de autogerentes de si mesmos e considerem a flexibilidade como uma vantagem desse tipo de arranjo de trabalho (Abilio, 2019; Josserand & Kaine, 2019; Peticca-Harris et al., 2020; Polkowska, 2019; Ravenelle, 2019; Surie & Koduganti, 2016). Entretanto, Spreitzer et al. (2017) consideram que a flexibilidade torna a

experiência do trabalhador mais positiva quando é introduzida para atender às necessidades do trabalhador. Porém, quando ela é introduzida pela empresa para atender às suas próprias necessidades de ser mais ágil, o trabalhador enfrenta desafios significativos, tais como a precarização do trabalho.

As características do trabalho nas plataformas de transporte de pessoas levam muitos autores a considerarem a precarização como intrínseca a essa atividade (Apouey et al., 2020; Jamil & Noiseux, 2018; Ladegaard et al., 2022; Peticca-Harris et al., 2020; Silva Júnior et al., 2022; Polkowska, 2019, 2021; Yasih, 2022). Algumas condições de trabalho podem apontar para um cenário de precarização, como a baixa remuneração, as condições insalubres, a insegurança no ambiente de trabalho, as jornadas exaustivas, os vínculos sem proteção da legislação trabalhista, o controle operacional rígido estabelecido pelo contratante, a ausência de direito à previdência social e instabilidade ou insegurança em relação a continuidade no emprego (Nogueira & Carvalho, 2021).

Sendo assim, estudiosos alertam para a linha tênue entre trabalho flexível e trabalho precário, enfatizando a importância de observar questões relacionadas ao trabalho decente nas plataformas digitais (OIT, 2021a). Nesse sentido, é imprescindível compreender, mais a fundo, algumas características desse trabalho que podem ir de encontro aos princípios da agenda do trabalho decente (Ribeiro, 2020), instituída pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999. O trabalho decente tem como objetivo reduzir a desigualdade social e a pobreza, assegurando a governabilidade democrática e alcançando o crescimento econômico de forma sustentável (Organização das Nações Unidas [ONU], 2015).

A precarização ganha terreno nesses arranjos de trabalho porque os trabalhadores são programados, desde o início, para serem entusiastas desse trabalho e, assim, aceitem as condições sem questionar, mesmo quando o trabalho é incerto, imprevisível e arriscado do ponto de vista do trabalhador (Dinh & Tienari, 2022). Essas características são apontadas por

Kalleberg (2009) como uma descrição de trabalho considerado precário, pois ele é inseguro (alto risco de perdê-lo, horário de trabalho irregular), instável (privilégios sociais e financeiros limitados) e incerto (baixas perspectivas de promoção para empregos melhores). Essa definição é corroborada por Polkowska (2019), que considera o trabalho precário como aquele caracterizado por um sentimento subjetivo de incerteza (percebido pelo empregado), falta de segurança no trabalho, longas jornadas de trabalho, baixa renda e ausência de direitos trabalhistas e proteção sindical.

As definições de precarização podem ser compreendidas a partir de duas dimensões conceituais: a dimensão da objetividade e subjetividade, e a dimensão da inevitabilidade. Na primeira dimensão, são considerados tanto os aspectos visíveis e mensuráveis da relação de trabalho estabelecida, quanto a percepção subjetiva do trabalhador sobre a atividade realizada (Alberti et al., 2018). Na segunda dimensão, são destacados os aspectos intrínsecos e extrínsecos que se relacionam à precarização nesse tipo de atividade (Butler, 2004; Mallet, 2020; Standing, 2011).

No presente estudo, a precarização é investigada por meio da dimensão objetividade e subjetividade. Assim, os aspectos objetivos serão analisados a partir de cinco variáveis centradas na flexibilidade, sendo quatro delas apresentadas por Spreitzer et al. (2017) como fundamentais para comparar arranjos alternativos de trabalho com o modelo de emprego mais clássico: a relação de emprego estabelecida (direta, por agência de trabalho ou contratos temporários), a tarefa realizada (atividades continuadas/tempo indeterminado ou atividade específica), o vínculo com a organização contratante (direto, indireto ou inexistente) e o horário de trabalho (fixo ou variável, como em regime de plantão, sobreaviso ou sob demanda). Foi acrescida a variável referente à flexibilidade dos rendimentos recebidos pelo trabalhador, pois, devido à complexidade desse arranjo de trabalho, compreende-se que a remuneração é importante para configurar uma relação de trabalho que assegure a sobrevivência dos

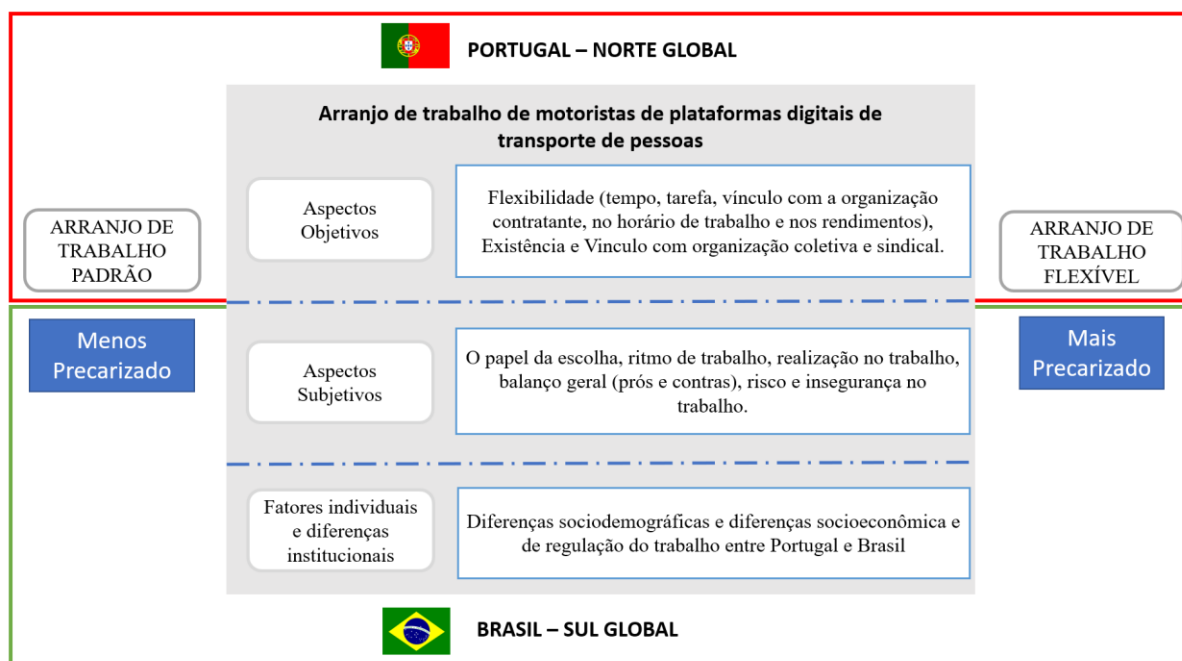
indivíduos (Allan et al., 2017; Gondim et al., 2024b; Spreitzer et al., 2017). Além das variáveis referentes à flexibilidade, duas variáveis relativas ao conhecimento e vinculação às organizações coletivas e sindicais também foram incluídas, totalizando sete variáveis na dimensão objetiva desse arranjo de trabalho.

Os aspectos subjetivos, que estão voltados para a avaliação cognitiva e afetiva dos indivíduos sobre seu trabalho, foram investigados por meio de seis variáveis, sendo elas: a motivação para inserção nas plataformas de transporte de pessoas, percepção sobre o ritmo de trabalho, sensação de realização no trabalho, balanço geral (prós e contras da atividade), percepção de riscos e incerteza no trabalho (Gondim et al., 2024c). Aspectos subjetivos relacionados às experiências dos trabalhadores nas plataformas digitais tornam-se cada vez mais relevantes (Allan et al., 2021). A experiência subjetiva mostra-se associada à percepção de incerteza sobre a continuidade da atividade, à sensação de segurança física, emocional e nas relações interpessoais, e ainda às incertezas sobre a manutenção de um emprego que não satisfaz necessidades básicas, como salários baixos e inadequação da renda.

A incerteza no trabalho condiz com a experiência subjetiva e a percepção de que é impossível continuar a desempenhar uma atividade ou trabalho que se mostre ameaçado (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Llosa et al., 2017). Desse modo, a incerteza no trabalho envolve sentimentos e pensamentos negativos que expressam o medo de perder o trabalho ou emprego, levando o trabalhador a acreditar que não tem nenhum controle sobre o trabalho que deseja manter. Um estudo realizado por Llosa et al. (2017) mostrou que a incerteza no trabalho prejudica a saúde do trabalhador e está fortemente associada ao desenvolvimento de doenças, como depressão, ansiedade, exaustão emocional e baixa satisfação geral com a vida. O detalhamento de como as variáveis se relacionam está ilustrado na Figura 2.1.

Figura 2.1

Apresentação do modelo teórico e variáveis investigadas no estudo



Fonte: elaborada pela autora (2024).

A partir das variáveis apresentadas, o presente estudo tem como objetivo analisar como os motoristas que atuam em plataformas de transporte de pessoas compreendem, de maneira objetiva e subjetiva, seu arranjo de trabalho, e como essa compreensão se relaciona à precarização do trabalho. Este estudo empírico procurou avançar no entendimento dos efeitos de fatores individuais, utilizando dados sociodemográficos e explorando as diferenças institucionais entre os dois países estudados: Portugal, um país do Norte Global, onde o trabalho nas plataformas de transporte já foi regulamentado por lei, e Brasil, um país do Sul Global, que ainda não conta com uma regulação da profissão. Segundo Bajwa et al. (2019b), os trabalhadores do Norte e do Sul Global vivenciam os desafios do trabalho em plataformas digitais (digitrab) de forma distinta, pois estão inseridos em contextos que apresentam diferenças nas políticas trabalhistas e nos contextos sociopolíticos. Corroborando com essa ideia, alguns estudos (Dinh & Tienari, 2022; Llosa et al., 2024) apontam que a precariedade

sempre foi considerada uma realidade permanente e uma condição sistêmica e estabelecida nos países do Sul Global. Há, portanto, diferenças entre os dois contextos socioeconômicos e culturais de Portugal e do Brasil que precisam ser explicitadas. A seguir, apresenta-se um panorama geral da atuação das plataformas de transporte de pessoas em cada um dos países.

Plataformas de transporte de pessoas no Brasil

A inserção das plataformas de transporte de pessoas no Brasil, embora tenha seguido as tendências globais de mudança no mercado de trabalho, contou com dois fatores específicos ao seu contexto socioeconômico: a flexibilização da legislação trabalhista e a institucionalização do microempreendedor individual (MEI) (Carvalho & Nogueira, 2024a, 2024b). Além disso, a Uber iniciou suas operações no Brasil um mês antes da Copa do Mundo de 2014, evento que atraiu muitos turistas e, conseqüentemente, criou uma demanda significativa para o setor de transportes (Rodrigues et al., 2024). Essas plataformas se inseriram no mercado brasileiro de maneira gradual, concentrando-se inicialmente nas regiões Sudeste e Sul do Brasil, e expandindo-se progressivamente para o Norte e, posteriormente, alcançando os estados do Nordeste (Gomes, 2023).

De acordo com Tozi (2018), o Brasil é um dos países mais lucrativos para a Uber, logo atrás dos Estados Unidos. Observou-se que as regiões metropolitanas brasileiras eram as maiores responsáveis pela geração das taxas de alta lucratividade nas plataformas digitais, uma vez que nessas regiões a infraestrutura de transportes coletivos é considerada precária, e já havia uma presença marcante de transportes ditos alternativos (carrinhos, vans, etc.), mas que não garantiam a segurança aos passageiros. Além disso, o aumento das tarifas de ônibus e a comodidade das viagens de carro oferecidas a preços mais acessíveis pelos aplicativos aumentaram a preferência das pessoas pelo uso dessas plataformas, colaborando para sua expansão (Gomes, 2023; Magaldi et al., 2024; Rodrigues et al., 2024).

As elevadas taxas de desemprego e a facilidade de entrada em uma atividade profissional que não impõe requisitos específicos de formação técnica ou superior para a realização da atividade resultaram no aumento do uso de plataformas como intermediadoras de trabalho (Bristot, 2024) uma vez que, para se inserir nesse mercado, as exigências se limitavam a possuir um dispositivo móvel com acesso à internet, ter conhecimento básico de tecnologia para usar o aplicativo e o GPS, além de possuir um veículo e uma habilitação permanente (Gomes, 2023; Rodrigues et al., 2024). Esse cenário acarretou um crescimento de 29,2% no número de pessoas que passaram a trabalhar como motoristas por aplicativo de 2017 para 2018, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Contínua (PNAD) (Gomes, 2023; Rodrigues et al., 2024).

O crescimento exponencial desse tipo de trabalho despertou o interesse de pesquisadores em compreender melhor o trabalho dos motoristas digitraves no Brasil. As pesquisas sobre plataformas de transporte de pessoas abordam temas como o controle exercido pelas empresas e as motivações pessoais dos trabalhadores (Carelli & Andrade, 2023), o perfil desses motoristas (Paz, 2023), questões relacionadas à raça (Santos & Lacerda, 2022), o regime jurídico e o vínculo com as plataformas (Azevedo, 2020; Bristot, 2024), a subordinação no trabalho dos motoristas (Souza, 2023) e o trabalho precário (Mendes et al., 2019; Silva Júnior et al., 2022; Tozi et al., 2021). Mais recentemente, dois estudos se destacaram ao analisar os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Teletrabalho e Trabalho por Meio de Plataformas Digitais 2022 (IBGE, 2023), trazendo um compilado sobre a atividade desenvolvida pelos motoristas digitraves (Gomes, 2023; Rodrigues et al., 2024).

Entre os achados, destaca-se o perfil dos motoristas digitraves apresentado por Paz (2023), que, em sua maioria, é composto por homens, entre 30 e 39 anos, que se identificam como pretos e pardos. Com relação ao nível educacional, o estudo indica que foi possível

constatar uma predominância de trabalhadores que possuem ensino médio completo, embora cerca de 10% dos trabalhadores tenham nível superior.

Em relação aos rendimentos, os motoristas de aplicativo relataram uma média mensal de R\$ 1.900,00 no quarto trimestre de 2021, valor relativamente baixo, mas que reflete um cenário de recuperação, comparado ao ano de 2020, tendo em vista as consequências causadas pela pandemia da Covid-19 sobre o trabalho e a renda. Uma pesquisa realizada por Carvalho e Nogueira (2024a) apontou que a média salarial dos motoristas digitraves é pouco acima de R\$ 2.400,00. Porém, segundo Magaldi et al. (2024), diferentemente do trabalho regulamentado, não há um limite mínimo de remuneração no trabalho dos motoristas de aplicativo, já que a responsabilidade da remuneração recai sobre os motoristas, tanto de maneira objetiva quanto subjetiva. Assim, é responsabilidade do trabalhador “fazer seu salário”.

No que compete à regulamentação desse arranjo de trabalho, Rocha (2024) salienta que, no dia 27/03/2018, foi publicada a Lei 13.640/2018, conhecida como Lei do Uber. Essa lei incorporou alguns incisos referentes às atividades desenvolvidas por motoristas em plataformas digitais, sendo um deles o conceito de transporte remunerado privado individual de passageiros. Trata-se de uma atividade de natureza privada, não aberta ao público, para a realização de viagens individuais ou compartilhadas, solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados por aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede. A lei também estabeleceu a obrigatoriedade de contratar um seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e Seguro Obrigatório (DPVAT), além da exigência de que o motorista se inscreva como contribuinte individual do Instituto Nacional de Previdência Social – INSS (Brasil, 2024; Rocha, 2024).

Um outro ponto destacado na Lei do Uber versa sobre as condições necessárias para o exercício da atividade de motorista de aplicativo. Segundo Rocha (2024), para ser motorista digitrab no Brasil, é necessário possuir Carteira Nacional de Habilitação (categoria B ou

superior, com observação de que o condutor exerce atividade remunerada), conduzir veículos que atendam às exigências das autoridades de trânsito e do poder público local, manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículos (CRLV) em dia e apresentar certidão negativa de antecedentes criminais. É importante destacar que, embora essa lei tenha legalizado o trabalho dos motoristas de aplicativos, ela não se aprofundou nas suas condições de trabalho, passando a responsabilidade sobre o reconhecimento da existência ou não de um vínculo empregatício do motorista com a plataforma ao Poder Judiciário (Brasil, 2024; Rocha, 2024).

Recentemente, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, também conhecido como "PL dos Aplicativos", está propondo regulamentar o trabalho sob demanda. Assim, esse projeto de lei pretende estabelecer direitos trabalhistas e previdenciários para esses profissionais, mas sem a previsão de criar vínculo empregatício formal (Brasil, 2024; Rocha, 2024). Embora essa proposta de regulamentação do trabalho plataformizado venha a minimizar os riscos desse tipo de arranjo laboral, no entendimento de Carvalho e Nogueira (2024a), ela também institucionaliza formas precárias de trabalho, criando uma categoria de trabalhadores com menos direitos do que outras, perpetuando o “limbo jurídico” em que se encontram tais trabalhadores. Salienta-se, no entanto, que esse é um projeto recente e se encontra em tramitação no Congresso Nacional.

Plataformas de transporte de pessoas em Portugal

Para aprofundar a compreensão do trabalho realizado por motoristas em plataformas de transporte de pessoas, Portugal foi selecionado como país de comparação com o Brasil, pois, embora seja pequeno em território e em população, o país ganhou o status de laboratório do capitalismo de plataforma no nível continental, como indicado por Costa e Soeiro (2022). Isso porque, nos últimos anos, as plataformas encontraram terreno fértil para se expandirem em Portugal, uma vez que o turismo emergiu como um fator fundamental para o desenvolvimento econômico do país, e em Lisboa, de modo particular. Assim, as plataformas se sobrepuseram

rapidamente às práticas informais já existentes, diferentemente de outras áreas do Norte Global, onde as plataformas se instalaram de forma relativamente gradual (Leonardi & Pirina, 2020).

Portugal foi escolhido pela plataforma Uber como o seu Centro Europeu de Tecnologia e Excelência, tornando a capital Lisboa o local onde serão testados novos serviços. Portugal, especialmente a capital Lisboa, destaca-se na formação de oligopólios (quase monopólios), pois algumas plataformas concorrentes à Uber saíram do mercado português, a título de exemplo a Cabify, ou fundiram-se umas às outras, como o caso da Kapten e Freenow (Leonardi & Pirina, 2020). Essa dominação do mercado gera, como consequência, segundo os autores supracitados, a disseminação de incertezas, a atomização das relações sociais e uma maior ênfase no capital humano como parte central do autoempendedorismo, o que converge com o entendimento de Allegretti et al. (2021).

Alguns dados são relevantes para compreender o cenário crescente do *gig work* em Portugal. Estudo realizado pelo Centro Comum de Investigação da Comissão Europeia, em 2017, indicou que 10,6% da população adulta portuguesa já prestou serviços via plataformas, sendo que 67,2% o fizeram mensalmente e 56,1% dedicavam pelo menos 10 horas semanais a essas atividades (Leonardi & Pirina, 2020). Em relação aos rendimentos, 39,6% dos participantes ganhavam pelo menos 25% de sua renda total por meio de plataformas, enquanto 15,4% dependiam delas para metade de sua renda total, e apenas uma minoria relatou que este trabalho representava a totalidade de seus ganhos financeiros, mostrando o quanto esse trabalho é visto como “bico” para muitos trabalhadores (Allegretti et al., 2021; Brancati et al., 2019; Leonardi & Pirina, 2020; Pesole et al., 2018).

Em Portugal, muitos estudos sobre as plataformas de transporte de pessoas adotam uma perspectiva jurídica (Gomes, 2023), abordando desde questões relativas às leis que regulamentam o TVDE (Amado & Moreira, 2019), a qualificação jurídica do vínculo contratual dos motoristas (Dias, 2020; Rufino, 2023). Há estudos também voltados para a

caracterização dos trabalhadores que atuam nessas plataformas (Grifo, 2021) ou ainda, utilizando as plataformas de transporte de pessoas como um estudo de caso para tratar do ordenamento jurídico-laboral português (Alexandre, 2023). Alguns estudos também exploram questões sociais, como as experiências e identidades dos motoristas (Costa & Soeiro, 2022) e aspectos de satisfação e motivação no trabalho (Andrade, 2019).

O interesse dos pesquisadores em compreender melhor o trabalho dos motoristas é também reflexo do crescimento quantitativo de motoristas digitrabes trabalhando como TVDE. Segundo Leonardi e Pirina (2020), os dados do Instituto de Mobilidade e Transportes (IMT) mostraram que o número de motoristas certificados cresceu de 349 em janeiro de 2019 para mais de 21 mil em dezembro do mesmo ano, com um número de empresas TVDE igual a cerca de 6.600 unidades.

Em relação ao perfil dos motoristas digitrabes em Portugal, o estudo realizado por Grifo (2021) mostrou que, em sua maioria, os motoristas digitrabes são do sexo masculino, de nacionalidade portuguesa, com idade média de 42 anos. Os respondentes ainda sinalizaram serem casados e trabalharem apenas como motoristas TVDE. Quanto ao nível educacional, a maior parte dos respondentes havia cursado o ensino secundário, sendo que 25% dos respondentes sinalizaram ter concluído o nível de ensino superior. Sobre a remuneração, a média que os motoristas recebiam era de 296,00 euros por semana (1.580,64 reais), variando para cima nos motoristas em tempo integral e para baixo para aqueles que trabalhavam em tempo parcial. Quando calculado o valor mensal informado pelos motoristas em regime de período integral, obteve-se a média recebida de 1.419,00 euros por mês (7.577,00 reais), o que sugere que eles trabalhariam, em média, 54 horas por semana, horário bem acima do máximo semanal de 40 horas, permitido por lei. Além disso, esse valor também seria voltado para pagar os custos da manutenção do veículo e os devidos impostos sobre o rendimento (Grifo, 2021).

Segundo Arruda (2023), há uma característica particular dos trabalhadores que atuam nas plataformas de transporte de pessoas em Portugal: um número expressivo é constituído por imigrantes em busca de melhores condições de vida para si e suas famílias. Esses trabalhadores optam pelas plataformas digitais devido à facilidade de inserção no mercado e são constituídos, em sua maioria, por indivíduos da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), membros da União Europeia, e países orientais, com as nacionalidades mais representativas em 2021, vindos do Brasil, Reino Unido, Cabo Verde, Itália, Índia, Romênia, Ucrânia, França, Angola e China.

Outro ponto a ser destacado como essencial para a escolha de Portugal na análise comparativa da atuação dos motoristas em plataformas de transporte de pessoas diz respeito à sua regulamentação pioneira nesse setor. Portugal foi o primeiro país europeu a aprovar uma lei que formaliza o transporte remunerado e individual em veículos não caracterizados por meio de um sistema de serviço de plataforma digital, a Lei 45/2018, conhecida como a 'Lei Uber'. Essa lei tem como intuito exclusivo regular o transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica, ou TVDE, não sendo estendida a outras atividades em plataformas digitais.

Além disso, tem como especificidade a criação de uma terceira pessoa jurídica na mediação entre plataformas de transporte de passageiros e motoristas prestadores de serviços, chamada de operador TVDE ou empresa parceira TVDE (Arruda, 2023; Leonardi & Pirina, 2020). O órgão TVDE é responsável por conceder licenças para motoristas que passam por um curso obrigatório. Assim, os motoristas só podem atuar em Portugal se tiverem um contrato com um operador TVDE, com quem mantêm um vínculo, embora continuem a depender da plataforma para suas atividades (Costa & Soeiro, 2022).

Os motoristas que desejam trabalhar nessas plataformas precisam, então, montar uma empresa parceira (operador TVDE), podendo atuar de maneira individual, sobrepondo as

funções de empresário e motorista, ou optar por ter mais pessoas, podendo, nesse caso, contratar um ou mais funcionários ou oferecer-lhes um contrato de serviço. Isso sinaliza que é necessário um investimento financeiro para quem deseja ingressar nessa atividade, uma vez que é previsto em lei que o trabalhador passe por um curso de formação obrigatório e remunerado, que custa, em média, 250 euros (1.335,00 reais). Somente após a obtenção do certificado, o motorista estará apto para exercer a atividade. Essa previsão em lei acrescenta uma barreira de entrada, não existente no Brasil, ao limitar severamente a possibilidade de organização autônoma por login gratuito nas plataformas de transporte. Isso pode afetar, principalmente, pessoas mais marginalizadas e imigrantes recém-chegados, que podem não ter recursos econômicos para frequentar o curso.

Trabalhadores que não pretendem abrir uma empresa TVDE podem se filiar a uma já existente, sendo contratados por elas. No entanto, essa modalidade de atuação traz consequências, pois esses motoristas se tornam autônomos, mas sem a sua principal ferramenta de trabalho, uma vez que muitos motoristas que trabalham para operadores TVDE utilizam os carros dos operadores TVDE que os contratam ou os alugam (Arruda, 2023). Os empresários credenciados como operadores TVDE, por sua vez, alugam suas frotas de carros e retêm uma porcentagem do valor bruto realizado pelos motoristas no aplicativo (Costa & Soeiro, 2022).

Além da regulamentação da atividade, é dever do operador TVDE observar as obrigações regulatórias, incluindo aquelas decorrentes da legislação sobre trabalho, segurança e saúde no trabalho, e segurança social. Uma cláusula importante da lei estabelece um limite máximo de dez horas para que o motorista esteja logado no aplicativo durante um período de 24 horas. No entanto, há discussões sobre como esse controle é realizado, já que alguns motoristas trabalham mais de 12 horas, acessam múltiplas plataformas ou exercem mais de uma atividade profissional (Arruda, 2023; Costa & Soeiro, 2022; Leonardi & Pirina, 2020).

A referida lei também estabelece deveres aos motoristas que necessitam, nos termos do art. 10.º da Lei TVDE, estar inscritos na plataforma eletrônica; possuir carta de condução há mais de 3 anos; ter certificado de curso de formação rodoviária para motoristas; ser considerados idôneos; ser titulares de certificado de motorista TVDE, recebido a partir de um curso de formação obrigatório; e dispor de contrato escrito que titule a relação entre as partes (Andrade, 2019; Dias, 2020). Essas exigências para os motoristas valem tanto para o contrato de trabalho quanto para o contrato de prestação de serviços.

Uma pesquisa realizada por Boavida e Moniz (2022) acerca do trabalho nas plataformas digitais em Portugal mostrou que, particularmente em relação ao trabalho desenvolvido nas plataformas de transporte de pessoas, os principais problemas encontrados dizem respeito: (i) à legislação inadequada, (ii) à remuneração, (iii) às longas jornadas de trabalho, (iv) às dificuldades para comprar e manter um carro de serviço, (v) à diversidade de autopercepções e (vi) às dificuldades de encontrar uma voz coletiva. Além disso, os referidos autores concluíram que todos os motoristas de TVDE entrevistados indicaram um descontentamento significativo com os resultados da “Lei Uber”. Essa crítica à lei também foi realizada por Dambrós (2021), que argumenta que, ao acabar com a relação triangular existente (plataforma, motorista, cliente) e criar um quarto elemento na figura do próprio trabalhador, transformando-o em empresário, a Lei Uber desresponsabiliza quem, de fato, explora o negócio, detém o poder e o exerce sobre os motoristas sob diversas formas de controle: as plataformas digitais.

Observa-se que em Portugal há uma preocupação em proteger os trabalhadores digitribes da precarização no trabalho. Essa constatação foi realizada por Arruda (2023) ao abordar *O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, resultado de um estudo realizado em Portugal no ano de 2021 com o intuito de compreender melhor o fenômeno de transformação do trabalho para o monitoramento simultâneo do ordenamento jurídico nacional, contra a precariedade do trabalho. O Livro Verde destaca a necessidade de criar uma presunção de

trabalho adaptada ao trabalho em plataformas digitais; garantir o acesso à proteção social adequada aos trabalhadores; promover o acesso destes trabalhadores aos direitos de representação e participação coletiva; criar um conjunto mínimo de direitos aplicáveis a todos os que trabalham em plataformas digitais, mesmo que o façam em regime de prestação de serviços e como trabalhadores independentes; e combater os riscos de discriminação e os efeitos mais nocivos da segmentação e polarização no mercado de trabalho, nomeadamente nos grupos mais vulneráveis e expostos, como entre os trabalhadores migrantes e em setores com maiores riscos de precariedade (Arruda, 2023).

Considerando o cenário dos dois países descritos, o estudo descrito neste artigo é um recorte de um estudo mais amplo de caracterização dos trabalhadores digitraves. Este recorte foca nos motoristas de aplicativos de dois países, um representando o sul global e outro o norte global.

Foram definidos três objetivos específicos, a saber: analisar e caracterizar as percepções dos motoristas digitraves sobre o arranjo de trabalho em plataformas digitais de transporte de pessoas, considerando tanto os aspectos objetivos quanto subjetivos dessa forma de organização laboral; compreender como fatores individuais e diferenças institucionais influenciam a avaliação subjetiva dos motoristas sobre seu arranjo de trabalho nos contextos de Portugal e Brasil; compreender a relação entre a percepção dos motoristas e os contextos socioculturais distintos de Portugal e Brasil, identificando como essas dinâmicas contribuem para diferentes graus de precarização do trabalho..

Os estudos desenvolvidos nesta tese contribuem para a expansão da literatura existente sobre o trabalho digitrab, mais especificamente circunscrito ao arranjo de trabalho em plataformas de transporte de pessoas. Oferecem ainda insumos para ampliar a compreensão acadêmica sobre como a precarização se faz presente nesses arranjos de trabalho em dois diferentes contextos socioculturais. Do ponto de vista de sua utilização prática, pode vir a

auxiliar os gestores públicos e legisladores nas decisões, na formulação de políticas públicas a fim de tornar o trabalho em plataformas de transporte de pessoas menos precarizado e mais condizente com as diretrizes de trabalho decente.

Método

Caracterização do estudo

Trata-se de um estudo empírico, quantitativo e de corte transversal, cuja coleta de dados ocorreu entre março de 2021 e janeiro de 2023 no Brasil e entre agosto de 2022 e janeiro de 2023 em Portugal. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, no Brasil sob o parecer nº 4.384.601 e pela Comissão de Ética e Deontologia da Investigação (CEDI) da FPCE da Universidade de Coimbra em Portugal sob o parecer nº CEDI/FPCEUC:72/R_15.

Participantes

A amostra foi composta por motoristas que trabalham por meio de plataformas de transporte de pessoas. No total, participaram 302 trabalhadores, dos quais 40,4% atuantes em Portugal e 59,6% no Brasil. Na amostra geral houve uma predominância de homens (85,8%), apenas 2,7% dos participantes indicaram possuir alguma deficiência e em sua maioria se autodeclararam brancos ou europeus (52,1%) e com nível de escolaridade de graduados e pós-graduados (53,1%). Em relação ao trabalho nas plataformas a maioria (44,6%) tinham cadastro em três plataformas simultaneamente, não desempenhavam outra atividade profissional (56,3%) e compartilhavam as despesas por igual com outro membro da família (28,8%). Os dados comparativos entre a amostra de Portugal e Brasil serão apresentados na seção de resultados.

Instrumento

Para o presente estudo, foi utilizado o *survey* original do projeto Digitrab que conta com 29 questões, distribuídas em cinco seções (Gondim, 2024b). A primeira seção foi voltada para

os procedimentos éticos, com a apresentação do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), no qual foi ressaltado o objetivo geral do estudo, a preservação do anonimato dos respondentes, a possibilidade de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, e o contato do pesquisador para orientações sobre serviços de atendimento psicológico gratuito disponíveis em caso de desconforto na participação da pesquisa.

A segunda seção buscou obter as informações sociodemográficas dos participantes, incluindo questões como raça, gênero, renda, quantidade de cadastros em plataformas, tipo de serviço prestado, entre outras. A terceira seção questionou sobre a caracterização objetiva do arranjo de trabalho, contendo perguntas de múltipla escolha sobre flexibilidade, incluindo questões categóricas sobre o tempo de contrato, a jornada de trabalho e o vínculo com o trabalho, além dos rendimentos e da filiação em associações de representação coletiva. A quarta seção foi referente à caracterização subjetiva do arranjo de trabalho dos motoristas incluindo questões categóricas para avaliar a volição no trabalho e questões do tipo *Likert*, variando de 0 a 10, nas quais o trabalhador deveria avaliar sua experiência em relação ao digitrab em quatro aspectos: i) ritmo de trabalho; ii) realização profissional; iii) balanço de prós e contras; e iv) risco percebido. A última seção foi composta por uma escala de incerteza no trabalho (Pienaar et al., 2013), validado para a população brasileira por Llosa et al. (2022), contendo oito questões respondidas no formato *Likert* (e.g. “Sinto-me seguro(a) no meu ambiente de trabalho $p < 0,05$, respostas variando de 1 – não representa nada, a 5 – representa completamente) a fim de identificar as possíveis consequências do trabalho realizado nas plataformas digitais sobre a saúde física, mental e social dos trabalhadores. Para a aplicação em Portugal, o questionário foi adaptado para o português de Portugal tendo o auxílio de pesquisadoras da Universidade de Coimbra.

Procedimento de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada de forma *online*, porém os participantes foram acessados tanto presencialmente, utilizando a amostragem por conveniência de acordo com a facilidade de acesso aos motoristas (por exemplo, apresentar a pesquisa ao pegar corrida por aplicativo), quanto de maneira *online*, seguindo uma estratégia tipo “bola de neve” (Costa, 2018), solicitando que os motoristas abordados apresentassem outros motoristas e de forma não-probabilística, por e-mails disparados para redes acadêmicas e de contatos pessoais dos pesquisadores, e de sindicatos e associações de trabalhadores. Outro meio de divulgação foram os grupos de redes sociais pessoais ou institucionais (Facebook, Instagram, Twitter) com foco em temas relacionados ao trabalho em plataformas digitais. O *survey* era autoadministrado mediante o convite para responder via link (Biernack & Waldorf, 1981).

Após a eliminação dos casos testes, foram obtidas 181 respostas válidas no Brasil e 123 em Portugal.

Procedimentos de análise de dados

A análise de dados foi realizada por meio estatísticas descritivas (médias e frequências) para traçar os perfis das amostras do Brasil e Portugal. Além disso, foram utilizadas estatísticas inferenciais para comparação entre os países, como o teste qui-quadrado para análise de diferenças nas variáveis qualitativas e nos casos de variáveis quantitativas, a comparação de médias por meio do teste t de amostras independentes. Além disso, a consistência interna da escala de insegurança no trabalho foi realizada por meio do teste de confiabilidade Alfa de Cronbach para ambos os países. Por fim, a análise decomposição de Oaxaca e Blinder foi implementada a fim de saber se as diferenças entre variáveis dependentes são devido às características dos trabalhadores (individuais) ou a diferenças institucionais (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). Os testes foram realizados com o pacote SPSS 20.0 e estão representados na Tabela 2.1.

Tabela 2.1*Quadro síntese dos objetivos e análises utilizadas*

Objetivo	Tipo de Análises
Analisar e caracterizar as percepções dos motoristas digitrabes sobre o arranjo de trabalho em plataformas digitais de transporte de pessoas, considerando tanto os aspectos objetivos quanto subjetivos dessa forma de organização laboral;	Teste Qui-quadrado Teste t de amostras independentes Teste de confiabilidade Alfa de Cronbach
Compreender como fatores individuais e diferenças institucionais influenciam a avaliação subjetiva dos motoristas sobre seu arranjo de trabalho nos contextos de Portugal e Brasil;	Decomposição de Oaxaca e Blinder

Resultados

Nesta seção são apresentados os resultados da pesquisa em cinco seções, que em conjunto correspondem aos objetivos específicos da tese que nortearam esse estudo. Assim, na primeira seção é realizada uma caracterização dos participantes da pesquisa. Em seguida são apresentadas as características objetivas do trabalho nas plataformas digitais, a fim de analisar e caracterizar como motoristas digitrabes percebem o arranjo de trabalho desenvolvido nas plataformas digitais em relação à flexibilidade na relação contratual (tempo, tarefa, vínculo com a organização contratante), no horário de trabalho e nos rendimentos recebidos, além do conhecimento da existência e vínculo às organizações coletivas e sindicais em Portugal e no Brasil. A terceira seção apresenta as características subjetivas desse trabalho a fim de analisar as relações entre a percepção individual sobre o arranjo de trabalho dos motoristas digitrabes em Portugal e no Brasil a partir das variáveis motivação para a inserção, ritmo de trabalho, realização no trabalho, balanço geral entre prós e contras, percepção de riscos e incerteza no trabalho. A quarta seção apresenta o papel de fatores individuais e diferenças institucionais na avaliação cognitiva e afetiva dos motoristas sobre o seu arranjo de trabalho em Portugal e no Brasil em três variáveis investigadas (satisfação profissional, balanço geral e percepção de risco). E por fim, na quinta seção é discutido como a percepção dos motoristas e o contexto

sociocultural distinto entre Portugal e no Brasil se relacionam, revelando maior ou menor grau de precarização do trabalho.

Para cada seção, o conjunto dos resultados são apresentados salientando primeiramente, as variáveis que não apresentaram diferenças significativas entre os países estudados, em seguida, são explicadas as variáveis cujo resultados evidenciam diferenças mais discretas entre os países e por fim, as variáveis cujo resultados demonstraram ser bastante diferenciados entre os países.

Quem são os motoristas digitraves que atuam no Brasil e em Portugal?

Para compreender as diferenças entre o trabalho realizado nas plataformas de transporte de pessoas em Portugal e no Brasil é essencial identificar, primeiramente, quem são esses profissionais por meio das características sociodemográficas relevantes para o presente estudo. Um resumo dessas informações está disponível na Tabela 2.2, oferecendo uma visão dos perfis dos trabalhadores e incluindo os resultados obtidos.

Tabela 2.2

Perfil sociodemográfico dos profissionais de plataformas de transporte de pessoas no Brasil e em Portugal

Variável	Brasil	Portugal	Estatística e p
Lugar do Nascimento			41,184 (<0,001)***
Nativo	99,4	77,2	
Estrangeiro	0,6	22,8	
Sexo			2,413 (>0,050)
Mulher	11,7	18,0	
Homem	88,3	82,0	
Idade			-3,856 (<0,001)***
Médias	37,7	44,6	
Desvio Padrão	17,6	11,0	
Cor ou Raça			63,790 (<0,001)***
Amarela ou asiática	3,9	0	
Branca ou europeia	33,3	79,7	
Preta, parda ou latino-americana	62,8	20,3	
Deficiência			0,823 (> 0,050)

Não	96,6	98,4	
Sim	3,4	1,6	
Escolaridade			62,207 (<0,001)***
Ensino médio	65,6	19,5	
Graduação e pós-graduação	34,4	80,5	
Renda			50,061 (<0,001)***
Até um salário	2,8	12,3	
De 1 a 2 salários	21,1	50,0	
De 2 a 3	28,3	25,4	
Mais de 3	47,8	12,3	
Participação nas despesas familiares			3,424 (>0,050)
Única fonte de renda	30,0	26,2	
Principal fonte de renda	26,7	26,2	
Compartilha com outro membro	27,8	30,3	
Tem uma pequena participação	12,2	16,4	
Não participa da renda familiar	3,3	0,8	
Tem outra atividade profissional			1,228 (> 0,050)
Sim, é a principal	23,3	20,5	
Sim, mas não é a principal	19,4	24,6	
Não	57,2	54,9	
Carga Horária			7,366 (>0,050)
Até 20hs	13,3	5,7	
21 a 30hs	13,9	10,6	
31 a 44hs	22,2	31,7	
Mais de 44hs	50,6	52,0	
Seguridade social/previdência			74,030 (<0,001)***
Sim	37,2	87,0	
Não	62,8	13,0	
Número de cadastros ativos em plataformas			35,427 (<0,001)***
1	13,9	2,4	
2	38,3	27,6	
3	31,7	63,4	
4	7,2	4,1	
Mais de 4	8,9	2,4	

Fonte: elaborada pela autora (2024).

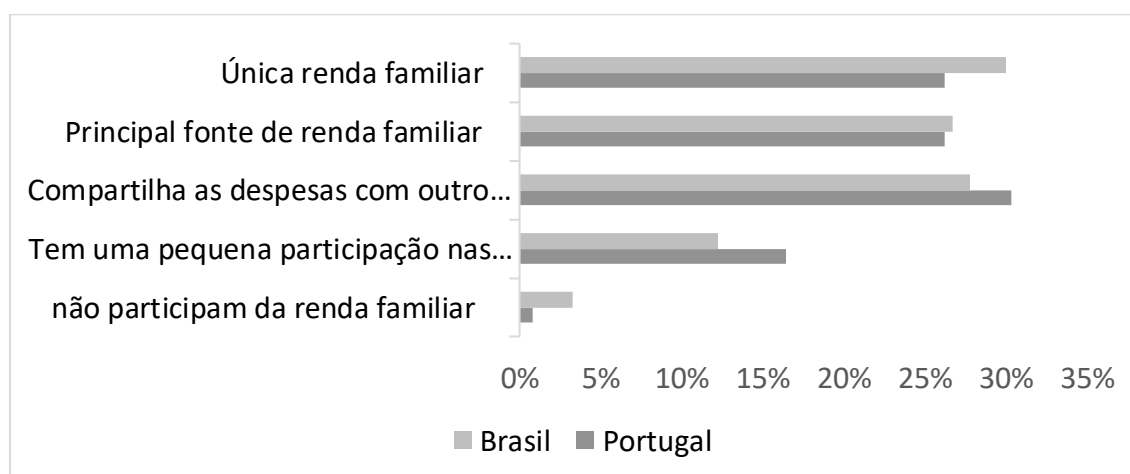
Os resultados das características sociodemográficas dos participantes de Portugal e do Brasil derivam do teste do qui-quadrado para variáveis qualitativas e do teste t para variáveis quantitativas. Ao analisar a Tabela 2.2, é possível verificar que variáveis como sexo, deficiência, envolvimento em outra atividade profissional, carga horária e participação nas despesas familiares não apresentaram correlação significativa ($p > 0,05$). Ambas as amostras, tanto do Brasil quanto de Portugal, compartilham características semelhantes nessas variáveis. Nesse sentido, há uma predominância de homens (88,3% no Brasil e 82,0% em Portugal,

respectivamente); observou-se uma baixa incidência de deficiência (3,4% no Brasil e 1,6% em Portugal); a maioria dos motoristas não trabalha em outra atividade (57,2% no Brasil e 54,9% em Portugal), sendo o trabalho nas plataformas digitais a única atividade profissional para a maioria dos indivíduos em ambos os países.

Além disso, mais da metade dos trabalhadores, em ambos os países (50,6% no Brasil e 52% em Portugal), trabalha mais de 44 horas semanais. Porém, é possível notar que, em Portugal, há um menor número de trabalhadores que desenvolvem suas atividades em uma carga horária menor que 20 horas semanais (5,7%). No Brasil, esse número é ligeiramente maior (13,3%). Assim, pode-se inferir que a carga de trabalho em Portugal é um pouco maior do que a praticada no Brasil ($p = 0,061$), e há também uma distribuição semelhante nas formas de participação nas despesas familiares, como apresentado na Figura 2.2.

Figura 2.2

Representação da participação nas despesas familiares dos trabalhadores de plataformas de transporte de pessoas em Portugal e no Brasil.



Fonte: elaborada pela autora.

Destacam-se diferenças significativas entre os dois países em relação ao número de trabalhadores imigrantes, cor ou raça, escolaridade, renda, idade, contribuição para a

seguridade social e previdência, e o número de cadastros ativos em plataformas, com uma correlação significativa ($p < 0,001$). No que diz respeito ao lugar de nascimento, nota-se que a maioria dos trabalhadores no Brasil é nativa (99,4%), enquanto em Portugal, embora a maior parte da amostra seja de nativos (77,2%), há uma presença significativa de estrangeiros (22,8%) nas plataformas de transporte de pessoas.

A análise da cor ou raça revela que, no Brasil, há uma predominância de trabalhadores pretos, pardos e latino-americanos (62,8%), dado justificado pelo fato de a maioria dos trabalhadores serem nativos. Em contraste, Portugal possui uma concentração menor desses grupos (20,3%) e uma maior concentração de trabalhadores brancos ou europeus (79,7%). O nível educacional também é um fator distintivo entre os países. No Brasil, a maioria dos trabalhadores nas plataformas possui ensino médio ou fundamental (65,6%), enquanto em Portugal a maioria tem graduação e pós-graduação (80,5%). A correlação entre nível educacional e país de nascimento na amostra dos participantes que atuam em Portugal está ilustrada na Figura 2.3, mostrando uma forte presença de imigrantes qualificados, que possuem graduação e pós-graduação, entre os motoristas que atuam em Portugal.

Figura 2.3

Correlação entre as variáveis nível educacional e país de nascimento dos motoristas que atuam em Portugal

Variável	Portugal		5,866 ($p < 0,05$)**
	Até ensino médio (incluindo fundamental)	Graduação e Pós graduação	
Lugar do Nascimento			<i>Total</i>
Nativo	24,2%	75,8%	100%
Estrangeiro	3,6%	96,4%	100%

Fonte: elaborada pela autora (2024).

Quanto à renda, no Brasil existe uma maior proporção de trabalhadores com rendimentos mais altos (47,8%) em comparação a Portugal (12,3%). Enquanto em Portugal

metade dos trabalhadores (50%) apresenta rendimentos entre um e dois salários mínimos, no Brasil, a maioria dos motoristas relata que a sua renda é de mais de três salários mínimos (47,8%). Uma análise de frequência mais detalhada da variável Renda por país pode ser vista no Apêndice B. A média de idade dos trabalhadores nas plataformas é menor no Brasil ($m = 37,78$; $dp = 17,65$) em comparação com Portugal ($m = 44,69$; $dp = 11,01$). Isso demonstra que os trabalhadores são em média mais novos no Brasil. Além disso, o desvio padrão apresentado na amostra brasileira indica uma maior variabilidade nas idades apresentadas pelos trabalhadores, o que sugere que os trabalhadores brasileiros estão mais dispersos em torno da média, possivelmente envolvendo tanto trabalhadores muito jovens quanto alguns mais velhos. Em contraste, o desvio padrão apresentado pelos respondentes de Portugal é menor, indicando que as idades dos trabalhadores portugueses estão menos dispersas ao redor da média de 44,69 anos.

Os dados demonstram, ainda, que mais da metade dos motoristas que atuam no Brasil (62,8%) não possui plano de seguridade social e previdência, enquanto essa proporção é significativamente menor em Portugal (13%). Embora a maioria dos motoristas atue em duas ou três plataformas em ambos os países, dois dados chamam muita atenção: há uma concentração maior de motoristas que atuam em três plataformas em Portugal (63,4%), enquanto esse número é menor no Brasil (31,7%). Por outro lado, há uma diferença significativa quando analisamos a quantidade de motoristas que atuam em apenas uma plataforma. Em Portugal, somente 2,4%, e no Brasil, 13,9%. Desse modo, nota-se que, no Brasil, há uma maior pulverização em relação à quantidade de plataformas nas quais os motoristas estão inseridos, ao contrário de Portugal, onde há uma maior concentração entre duas ou três plataformas. Esse dado pode ser complementado com outro que identificou que, no Brasil, 8,9% dos motoristas atuam em mais de quatro plataformas, enquanto em Portugal esse número é de apenas 2,4%.

Percepções dos motoristas que atuam em Portugal e no Brasil sobre o arranjo do Trabalho que executam em Plataformas de Transporte de Pessoas: Dimensão Objetiva

Para uma compreensão profunda das diferenças entre o trabalho realizado nas plataformas de transporte de pessoas em Portugal e no Brasil, é relevante entender como o trabalhador descreve e caracteriza este tipo de trabalho. Assim, para identificar as características objetivas desse arranjo de trabalho, foram considerados a flexibilidade relacionada às características dos contratos/acordos (tempo, tarefa e vínculo), organização do horário de trabalho e variação de rendimentos, além do conhecimento e vinculação às organizações coletivas e sindicais. No Brasil, esse novo arranjo de trabalho ainda carece de regulamentação específica, proporcionando uma estrutura mais flexível e menos definida para os trabalhadores. Embora haja um Projeto de Lei tramitando no Congresso Nacional, conhecido como 'PL dos Aplicativos', seus benefícios ainda não estão disponíveis aos trabalhadores no período da coleta de dados do presente estudo. Portugal adotou uma lei que molda e orienta o trabalho nesse contexto, a chamada Lei do Transporte em Veículo Descaracterizado a partir de Plataforma Eletrônica (TVDE), Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto. Nesse sentido, a intenção é analisar os impactos da presença ou ausência da regulamentação no trabalho desenvolvido em plataformas de transporte de pessoas, assim como explorar as implicações dessas abordagens distintas sobre a regulamentação da atividade adotadas pelos dois países no dia a dia dos profissionais que atuam nesse setor. A Tabela 2.3 apresenta os resultados encontrados.

Tabela 2.3

Percepção dos trabalhadores sobre aspectos objetivos do arranjo do trabalho desenvolvido nas plataformas digitais

Variável	Brasil	Portugal	Estatística e p
Flexibilidade (tempo)			17,654 (<0,001)***
Contrato tempo integral	23,8	48,1	
Contrato parcial	6,2	6,7	
Contrato por horas avulsas/ por demanda	70,0	45,2	
Flexibilidade (tarefa)			13,380 (<0,001)***
Atividades continuadas/tempo indeterminado	70,7	90,5	
Atividade específica	29,3	9,6	
Flexibilidade (vínculo)			15,137 (<0,001)***
Vínculo direto	32	54,9	
Vínculo indireto	22,1	12,4	
Inexistente	45,9	32,7	
Flexibilidade (horário de trabalho)			53,347 (<0,001)***
Jornada inflexível	25,0	11,9	
Jornada flexível	39,9	82,2	
Regime de sobreaviso	35,1	5,9	
Flexibilidade (rendimento)			3,881 (> 0,050)
Rendimento fixo	7,5	14,5	
Rendimento fixo +prod.	8,7	9,4	
Rendimento variável	83,8	76,1	
Existência de org. coletiva/social			4,690 (<0,050)**
Sim	20,3	32,3	
Não	79,7	67,7	
Vínculo com org. coletiva/sindical			0,502 (> 0,050)
Vínculo inexistente	88,2	90,9	
Vínculo existente	11,8	9,1	

Fonte: elaborada pela autora (2024).

No conjunto dos resultados analisados verificou-se que não houve diferenças significativas ($p > 0,05$) entre os dois países em relação às variáveis flexibilidade nos rendimentos e vínculo com a organização coletiva ou sindical. A maioria dos trabalhadores, em ambos os países, relatam que os rendimentos obtidos a partir do trabalho nas plataformas, em sua maioria (83,8% no Brasil e 76,1% em Portugal) são rendimentos variáveis, ou seja, eles estão diretamente relacionados à quantidade de horas trabalhadas, podendo variar de um mês para o outro, caso haja algum incidente que não permita ao trabalhador desenvolver a sua

atividade. Além disso, sinalizaram que não possuem vínculo com organizações coletivas ou sindicais (88,2% no Brasil e 90,9% em Portugal).

Houve uma diferença discreta em relação à variável existência de organização coletiva/sindical ($p < 0,05$). Em Portugal, mais trabalhadores relataram ter conhecimento sobre a existência de organizações de mobilização coletiva e sindical (32,3%) enquanto no Brasil, os trabalhadores tendem a ter menor conhecimento da existência desse tipo de organização (20,3%).

Variáveis como flexibilidade no tempo dedicado ao trabalho, na tarefa, no vínculo e no horário de trabalho apresentaram forte evidência estatística que atestam as diferenças entre os dois países ($p < 0,001$) investigados. Sobre a flexibilidade de tempo, os motoristas do Brasil (70%) percebem o seu trabalho sob um regime de contrato ou acordo de horas avulsas e/ou por demanda (carga horária variável).

Os motoristas que atuam em Portugal têm percepções divididas entre trabalharem com base em contrato/acordo de tempo integral, com a máxima carga horária permitida pela legislação (48,1%) e entre o contrato/acordo de horas avulsas e/ou por demanda (45,2%). Assim, pode-se inferir que no Brasil, os motoristas têm maior flexibilidade em relação ao tempo que é dedicado ao trabalho na plataforma, enquanto em Portugal há uma maior regulamentação em relação a este aspecto, o que permite inferir, também, a existência de maior grau de flexibilização da carga horária de trabalho.

Quando questionados sobre a duração do contrato com o seu principal empregador/contratante, os motoristas atuantes em Portugal são os que mais se veem envolvidos em atividades contínuas ou por tempo indeterminado (90,5%). Essa pergunta foi realizada a fim de compreender a percepção dos motoristas em relação à flexibilidade da tarefa que eles desenvolvem. Assim, os motoristas em Portugal geralmente têm contratos de longo prazo, prevendo a realização de uma série de atividades, sem previsão de interrupção. Tal

percepção pode ser atribuída à afiliação necessária dos trabalhadores portugueses com o operador TVDE ou à possibilidade de serem contratados por uma empresa de frota de carros TVDE. Os motoristas no Brasil também se percebem desenvolvendo atividades contínuas, embora em menor percentual quando comparados aos motoristas de Portugal (70,7%). Em contraste, eles também se veem desenvolvendo um projeto ou atividade específica (29,3%) quando a contratação é para realizar atividades pontuais, como levar um cliente de um ponto ao outro, durante um período de tempo previamente estipulado pelo aplicativo ou por um tempo de trabalho definido pelo próprio motorista. Tal percepção sugere que uma parte significativa dos motoristas no Brasil percebe maior flexibilidade na contratação do trabalho nas plataformas digitais de transporte de pessoas, enquanto em Portugal os motoristas tendem a perceber em maior proporção que realizam atividades por meio de contratos mais contínuos e, portanto, menos flexíveis.

Quando questionados sobre o tipo de vínculo que possuem com o principal empregador/organização contratante, visando compreender a percepção dos motoristas quanto à flexibilidade desse vínculo em suas atividades, uma proporção significativa de motoristas em Portugal afirmou ter um vínculo direto (54,9%), quando trabalham diretamente para a organização contratante. No Brasil, a percepção de ter um vínculo direto com a plataforma foi menor (32%). Além disso, quase metade dos motoristas brasileiros pesquisados (45,9%) considera não possuir vínculo com nenhuma organização. Esta percepção em Portugal alcança cerca de 32% dos motoristas de aplicativo pesquisados.

No Brasil, há também uma percepção maior da existência de um vínculo indireto com a plataforma digital (22,1%) em comparação com Portugal (12,4%). Conclui-se, portanto, que entre os motoristas de Portugal há uma maior percepção de estabelecerem um vínculo direto, logo, menos flexível, uma vez que esses motoristas possuem contrato de trabalho com os operadores TVDE. No Brasil, no entanto, percebem maior flexibilidade, refletida pela

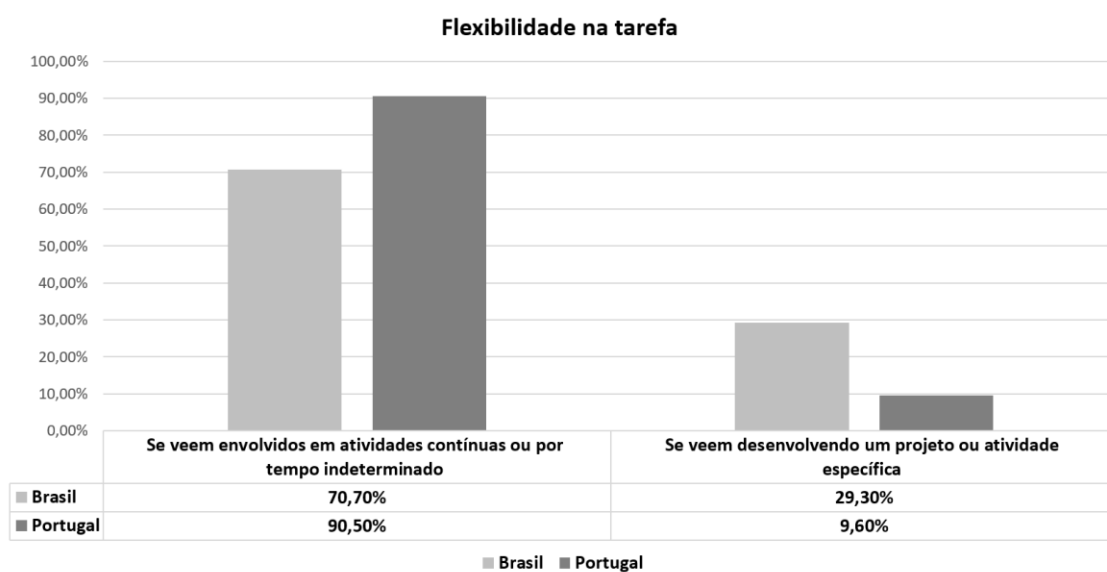
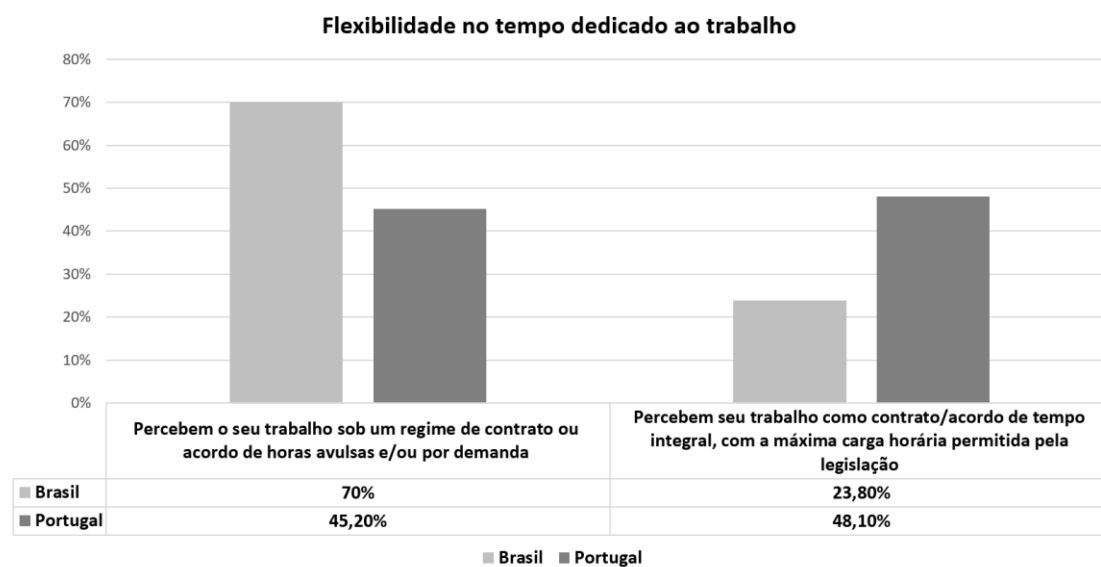
percepção da inexistência de um vínculo com um empregador/organização contratante ou pela reafirmação da intermediação realizada pela plataforma ao apontarem para um vínculo indireto.

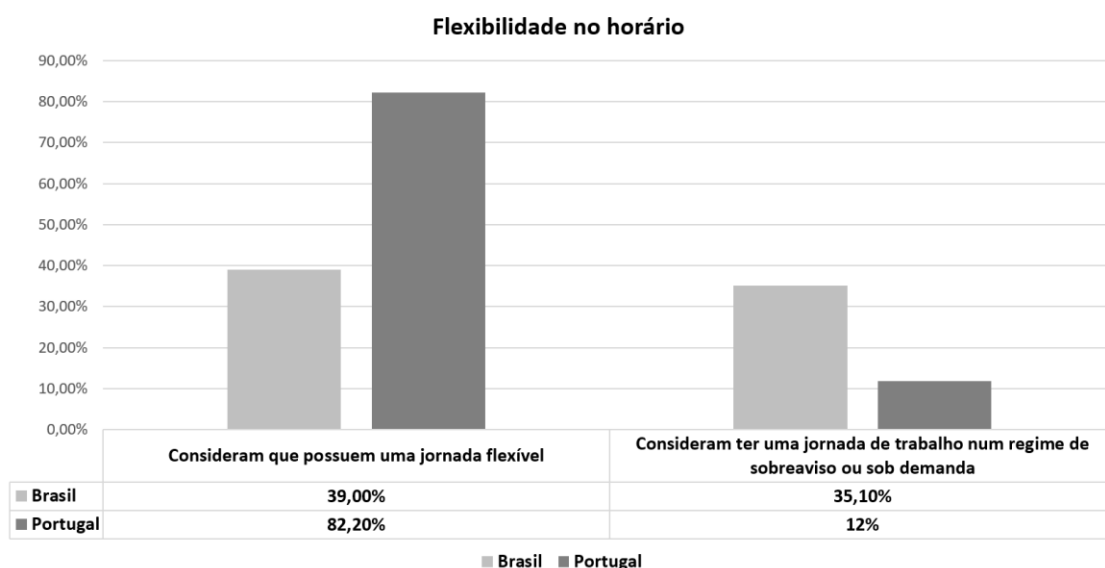
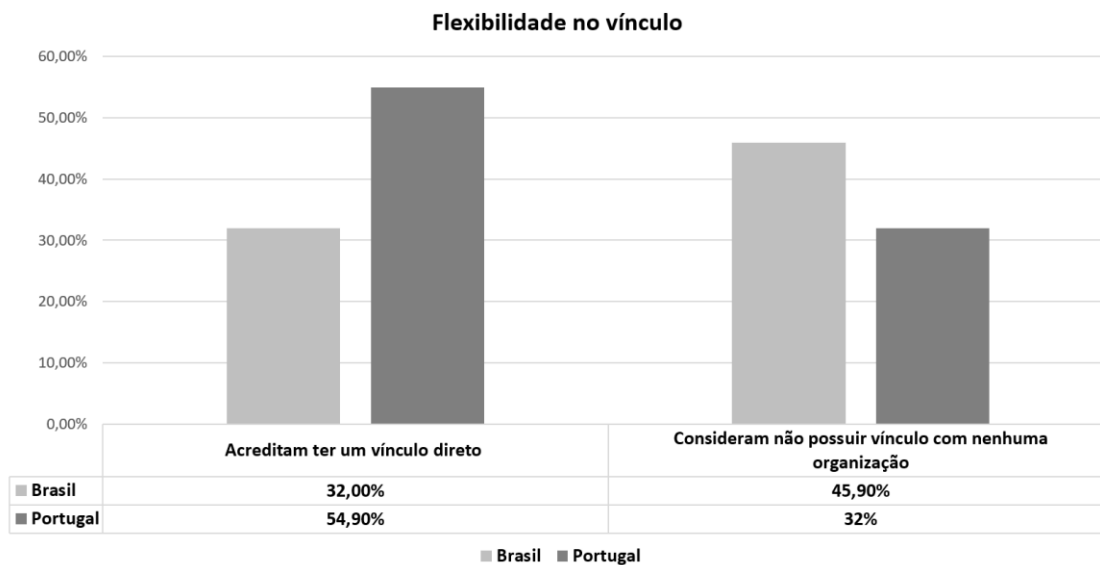
Por fim, quando questionados sobre como os motoristas descreveriam a extensão das horas na sua jornada de trabalho, com o intuito de conhecer como eles percebem a flexibilidade no horário, grande parte dos motoristas que trabalham em Portugal (82,2%) considera que possui uma jornada flexível. Isso significa que, embora tenham uma carga horária fixa, as horas trabalhadas podem ser compensadas, proporcionando flexibilidade para organizar o horário de trabalho.

No Brasil, há uma compreensão de que a jornada de trabalho é flexível para 39% dos motoristas. No entanto, 35,1% deles também considera que a jornada de trabalho se dá em regime de sobreaviso ou sob demanda, no qual as horas de trabalho variam, podendo incluir períodos improdutivos. A percepção de uma jornada inflexível em relação às horas de trabalho foi menor entre os motoristas em Portugal (11,9%) em comparação com os trabalhadores brasileiros (25%). Tais resultados evidenciam que os motoristas brasileiros apresentam uma variação maior na forma como percebem a flexibilidade no seu horário de trabalho. Uma síntese dos resultados está representada na Figura 2.4.

Figura 2.4

Síntese das variáveis nas quais houve diferenças significativa entre os dois países.





Fonte: elaborada pela autora (2024).

Percepções dos motoristas que atuam em Portugal e no Brasil sobre o arranjo do Trabalho que executam em Plataformas de Transporte de Pessoas: Dimensão Subjetiva

Nessa seção são apresentados os resultados dos aspectos subjetivos da caracterização dos arranjos de trabalho dos motoristas digitraves, incluindo questões sobre a escolha pela atividade em plataformas de transporte de pessoas, o ritmo do trabalho, realização profissional,

balanço geral de prós e contras, percepção de riscos, além da percepção dos motoristas sobre insegurança no trabalho. Os resultados estão compilados na Tabela 2.4.

Tabela 2.4

Percepção dos trabalhadores sobre aspectos subjetivos do arranjo do trabalho desenvolvido nas plataformas digitais

Variável	Brasil	Portugal	Estatística e <i>p</i>
O papel da escolha			43,627 ($<0,001$)***
escolha pessoal	46,9	82,9	
determinação de organização	1,1	2,4	
ausência de outras oportunidades	52,0	14,6	
Ritmo de Trabalho			0,595 ($> 0,050$)
Médias	7,5	7,3	
Realização profissional			2,150 ($< 0,050$)**
Médias	6,3	7,1	
Balanço Geral (Prós e Contras)			- 2,511 ($< 0,050$)**
Médias	6,2	7,0	
Risco e insegurança			6,560 ($<0,001$)***
Médias	9,4	7,1	

Fonte: elaborada pela autora (2024).

Ao analisar a Tabela 2.4, nota-se que apenas a variável ritmo de trabalho não mostrou diferenças significativas entre os dois países ($p > 0,05$). Os motoristas apresentaram médias similares em relação ao ritmo de trabalho (7,5 no Brasil e 7,3 em Portugal), cujo resultado demonstra que os motoristas consideram que atuam sob um ritmo considerável quanto à pressão no trabalho. A comparação das médias da variável ritmo de trabalho foi realizada utilizando o teste t de diferença de médias, considerando variâncias desiguais.

Variáveis como realização profissional e balanço geral (analisadas com teste t) demonstraram diferença significativa ($p < 0,05$) indicando que há uma percepção distinta dos motoristas entre os países. A amostra de Portugal teve uma pontuação média mais elevada em ambas as variáveis, ou seja, os motoristas residentes em Portugal relataram maior realização profissional e uma visão mais positiva em relação ao balanço entre os prós e contras do trabalho.

Os resultados apresentam uma forte evidência estatística ($p < 0,001$) confirmando diferenças entre os dois países em relação ao papel da escolha, a percepção de risco e a percepção de insegurança (analisada com teste t). Ao analisar o papel da escolha, nota-se que em Portugal há um maior número de motoristas que afirmam terem escolhido participar das plataformas por decisão pessoal. Assim, enquanto o percentual de motoristas que decidiram por livre escolha pessoal participar deste tipo de trabalho é de 82,9% em Portugal, no Brasil, o percentual cai para 46,9%. Portanto, tais dados permitem afirmar que no Brasil há mais casos de escolha forçada devido à falta de oportunidades (52%), ao passo que em Portugal os casos de escolha forçada representam apenas 14,6% da amostra de motoristas pesquisada. Além disso, há uma percepção mais acentuada de risco e insegurança no Brasil, evidenciada pelas médias significativamente mais altas evidenciadas pelo teste t ($m = 9,4$) em comparação com Portugal ($m = 7,1$).

Ao analisar os resultados da escala de incerteza no trabalho, apresentados na Tabela 2.5, é possível observar que os valores de Alfa de Cronbach são bastante semelhantes entre os dois países, ou seja, de 0,67 no Brasil e 0,66 em Portugal. Tal resultado sugere que há uma preocupação com a incerteza no trabalho consistentemente mensurada em ambos os países, o que é corroborado pelas correlações item-total corrigidas que variaram de 0,12 a 0,59 no Brasil e de 0,15 a 0,71 em Portugal.

Tabela 2.5

Resultados da escala de incerteza no trabalho

Item	ESCALA DE INCERTEZA NO TRABALHO					
	Alfa de cronbah		Corrected item-total correlation		Alfa de Cronbach se o item for deletado	
	Brasil	Portugal	Brasil	Portugal	Brasil	Portugal
Tenho a certeza de que serei capaz de manter o meu trabalho.	0,671 (0,660)	0,784 (0,774)	0,246	0,153	0,667*	0,809*
Sinto-me seguro/a no meu ambiente de trabalho.			0,126	0,230	0,689*	0,797*
Penso que serei capaz de continuar a trabalhar no meu local de trabalho.			0,282	0,295	0,659	0,787*

Só há uma pequena chance de que eu fique sem trabalho.	0,267	0,622	0,662*	0,738
Tenho medo de ser dispensado(a), ficar sem clientes ou não poder trabalhar.	0,486	0,650	0,606	0,730
Estou preocupado/a com o meu futuro profissional.	0,441	0,635	0,621	0,734
Tenho medo de que possa perder meu trabalho.	0,598**	0,719**	0,575	0,718
Sinto incerteza sobre o futuro do meu trabalho.	0,428	0,600	0,623	0,740

Fonte: elaborada pela autora (2024).

Assim, evidenciou-se a contribuição dos itens para a escala, sendo "Tenho medo de que possa perder meu emprego" se destacando em ambos os países. Os valores de Alfa de Cronbach, excluindo itens específicos, variaram de 0,57 a 0,68 no Brasil, e de 0,71 a 0,80 em Portugal, fornecendo uma estimativa de como a consistência interna seria afetada pela exclusão de um item. Itens como "Tenho a certeza de que serei capaz de manter meu trabalho" e "Sinto-me seguro/a no meu ambiente de trabalho" contribuem menos para explicar a incerteza no trabalho em ambos os países. A variação nas medidas psicométricas pode refletir diferenças nos contextos culturais e econômicos. Os dados sugerem que itens que expressam uma visão pessimista sobre o trabalho e o futuro profissional são os mais descritivos e explicativos da incerteza no trabalho.

Fatores individuais e diferenças institucionais na avaliação cognitiva e afetiva dos motoristas sobre o seu arranjo de trabalho em Portugal e no Brasil

Foi utilizada a decomposição de Oaxaca e Blinder para três variáveis subjetivas que apresentaram diferenças significativas entre os países: equilíbrio profissional, balanço geral (prós e contras) e percepção de risco, a fim de identificar se as diferenças se devem às características dos trabalhadores (individuais) ou a diferenças institucionais (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). Os resultados encontrados são apresentados na Tabela 2.6.

Tabela 2.6*Tabela resumo de análise utilizando a decomposição de Oaxaca e Blinder*

	Realização profissional	Balanço geral	Risco
Média Brasil	6,271 [0,260]	6,182 [0,202]	9,471 [0,224]
Média Portugal	7,190 [0,298]	7,078 [0,251]	7,250 [0,323]
Diferença	-0,919** (0,020)	-0,895*** (0,006)	2,221*** (<0,001)
Características	-0,748 (0,510)	-2,094** (0,029)	-1,643 (0,195)
Coefficientes	-1,692* (0,076)	-1,741** (0,018)	1,770 (0,058)
Interação	1,520 (0,291)	2,939** (0,012)	2,094 (0,170)

Fonte: elaborada pela autora (2024).* Entre colchetes, desvio padrão, *p* entre parênteses.

A diferença na percepção de realização profissional é estatisticamente significativa ($p = 0,02$) e é principalmente explicada por diferenças institucionais e contextuais, que favorecem Portugal em relação ao Brasil, em termos de oportunidades de avanço profissional para os trabalhadores de plataformas. Na análise de decomposição, algumas características demonstraram diferenças significativas (ser nativo, ter ascendência europeia, ter uma ligação indireta com o empregador), embora não tenham sido consideradas em conjunto. Os fatores que indicam um tratamento diferenciado em Portugal incluem a origem europeia, a ligação indireta com o empregador¹ e o contrato por tempo indeterminado.

Quando comparamos o balanço geral entre as vantagens e desvantagens de trabalhar em plataformas, observa-se que os trabalhadores em Portugal tendem a dar uma avaliação mais positiva, em média, do que aqueles no Brasil. Essa disparidade é explicada principalmente por características individuais distintas, que tendem a ser menos favoráveis para o Brasil, e em segundo lugar, por diferenças institucionais. No entanto, a interação entre características

¹ Em Portugal o coeficiente desta condição é negativo e significativo (quanto mais indireto o vínculo, menor a percepção de progresso profissional) enquanto no Brasil não é significativo.

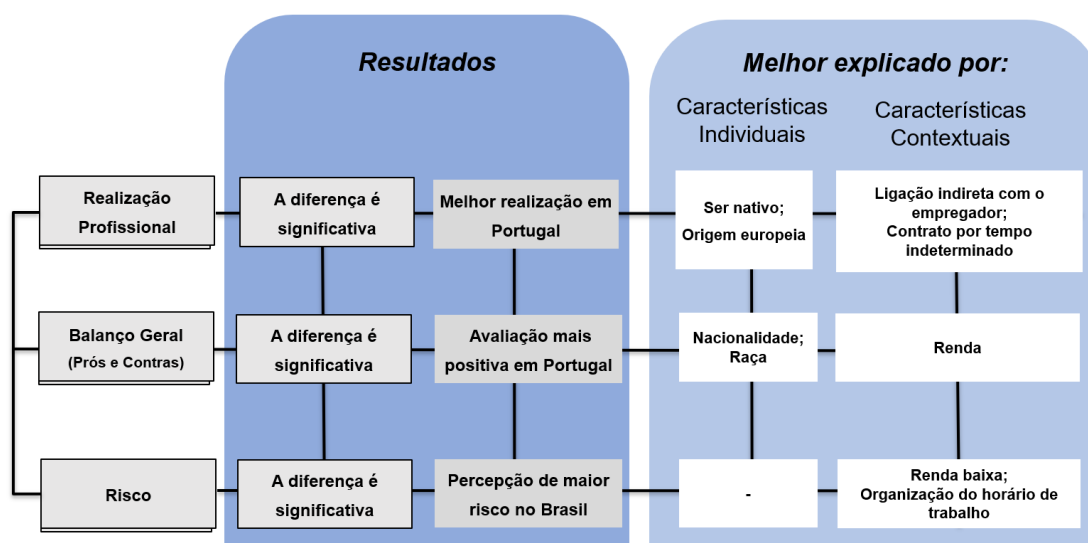
individuais e o contexto institucional favorece o Brasil, reduzindo a diferença percebida². As características que contribuem para essa diferença de avaliação incluem nacionalidade e raça. Os fatores contextuais que explicam essa disparidade estão relacionados aos diferentes níveis de renda (no Brasil, pertencer a estratos de baixa renda diminui o equilíbrio entre vantagens e desvantagens, enquanto em Portugal esse fator não é relevante), raça e a estabilidade de renda (sendo este último não significativo para o equilíbrio entre vantagens e desvantagens em Portugal, mas relevante no Brasil, melhorando a percepção geral do trabalho em plataformas).

Em relação ao risco, observa-se que a média no Brasil é significativamente maior. Embora parte desta diferença se deva ao fato de em Portugal existirem características que reduziriam a disparidade (mais trabalhadores em estratos de baixos rendimentos), é uma diferença não significativa. Assim, a variação na percepção do risco é principalmente explicada por fatores institucionais, conforme evidenciado pelos coeficientes. Notavelmente, o impacto de ter uma renda baixa em Portugal é menor do que no Brasil, o que também se aplica à organização do horário de trabalho. Um maior detalhamento dos resultados obtidos na decomposição de Oaxaca e Blinder pode ser verificado no Apêndice A, no entanto, uma síntese dos principais resultados encontra-se apresentada na figura 2.5.

² Em particular, as 2 interações que foram significativas e positivas (ou seja, reduzem o fosso entre os dois países) são a origem europeia e o facto da remuneração ter uma parte fixa e outra para produtividade. Relativamente a este último aspecto, observa-se que em Portugal existe uma maior proporção de trabalhadores abrangidos por este regime remuneratório do que no Brasil e que isto tem um impacto negativo no equilíbrio geral. Por outro lado, no Brasil a proporção de trabalhadores que têm esse tipo de remuneração é menor, mas o seu impacto no equilíbrio é positivo.

Figura 2.5

Síntese dos resultados encontrados a partir da decomposição de Oaxaca e Blinder.



Fonte: elaborada pela autora (2024).

A percepção dos motoristas digitrabes de Portugal e do Brasil acerca da sua atividade e a relação com a precariedade desse arranjo de trabalho

A percepção dos motoristas em relação aos aspectos objetivos e subjetivos do seu arranjo de trabalho, juntamente com os dados socioeconômicos e o contexto sociocultural distinto entre Portugal e Brasil, desempenha um papel crucial na determinação do grau de precarização do trabalho realizado pelos motoristas digitais. A articulação entre esses aspectos e a precarização foi construída com base nas evidências de diferenças significativas nos perfis dos motoristas e nas suas percepções acerca das suas condições de trabalho, demonstrando como contextos socioeconômicos específicos afetam o nível de flexibilidade no desenvolvimento da mesma atividade profissional e, conseqüentemente, o nível de segurança que ela oferece.

Ao observar as diferenças no perfil dos motoristas entre Portugal e Brasil, percebe-se que os aspectos socioeconômicos e culturais influenciam a precarização dessa atividade. Das

12 variáveis investigadas, sete apresentaram diferenças significativas: lugar de nascimento, idade, raça, nível educacional, renda, seguridade social e previdência, e o número de plataformas utilizadas.

O conjunto dessas variáveis demonstra que há uma maior vulnerabilidade entre os motoristas brasileiros, pois a maioria é jovem, negra, nativa, com escolaridade mais baixa, e, embora apresentem uma renda maior em termos de salários mínimos, fazem um uso mais pulverizado das plataformas. É também o grupo que mais utiliza quatro ou mais plataformas para o desenvolvimento de sua atividade, o que sugere que necessitam de uma carga horária elevada para alcançar a renda necessária. O baixo nível educacional limita as opções profissionais desses jovens, que podem enfrentar dificuldades de inserção no mercado de trabalho em funções que exijam mais qualificação, empurrando-os para a precariedade.

Em contraste, os motoristas em Portugal, em sua maioria nativos, brancos, mais velhos e com maior nível educacional, apresentam uma renda menor, considerando o parâmetro de salários mínimos, mas utilizam predominantemente até três plataformas diferentes para sua atividade profissional. Além disso, Portugal conta com uma participação significativa de imigrantes qualificados.

A seguridade social e previdenciária também se relaciona ao grau de precarização ao qual os motoristas estão sujeitos. Em Portugal, a maioria dos motoristas está coberta pela seguridade social e previdência, o que proporciona maior segurança e proteção, enquanto no Brasil, a falta desse benefício amplia a insegurança econômica e reduz as possibilidades de mitigar os riscos associados à atividade.

Os aspectos objetivos referem-se às condições concretas de trabalho. Das sete variáveis investigadas, cinco apresentaram diferenças significativas, o que indica que fatores como a flexibilidade em relação ao tempo, tarefa, vínculo e horário de trabalho têm impacto direto no modo como os motoristas de ambos os países sofrem com a precarização do trabalho. Os

motoristas que atuam no Brasil percebem maior flexibilidade em todas as quatro variáveis de flexibilidade. Em Portugal, a maioria dos motoristas relata que trabalha sob contratos ou acordos por tempo integral, o que permite inferir maior estabilidade. Eles são contratados para exercer atividades contínuas e por tempo indeterminado, havendo uma percepção mais clara de um vínculo direto com um empregador, além de perceberem o seu horário como predominantemente flexível.

Entre os motoristas do Brasil, predomina a percepção de que estão vinculados a contratos por horas avulsas ou por demanda, o que sugere uma relação de trabalho mais precária, com maior incerteza de renda e menos direitos garantidos. No Brasil, há um número expressivo de motoristas que se percebem contratados para a realização de uma atividade específica, sendo que o vínculo com a organização ou empregador é percebido como inexistente. Isso contribui para uma sensação de desproteção e risco no trabalho. Há também uma parcela significativa que percebe a flexibilidade no horário de trabalho sob o regime de sobreaviso, contemplando horas improdutivas.

Sobre a existência de organizações coletivas e sindicais, em Portugal, os motoristas demonstram maior conhecimento, o que pode apontar para um maior interesse e/ou comunicação entre os pares sobre essas iniciativas coletivas. No Brasil, ao contrário, o baixo conhecimento sobre a existência de organizações coletivas e sindicais reforça uma visão de maior fragilidade dessas articulações coletivas no país.

Os aspectos subjetivos abordam a percepção individual dos trabalhadores sobre o seu arranjo de trabalho. Das seis variáveis investigadas, quatro delas apresentaram diferenças significativas, deixando evidenciados os efeitos das percepções individuais sobre o papel da escolha, a realização profissional, o balanço geral e a percepção de risco na precarização. Os motoristas que atuam em Portugal sinalizaram que a inserção nas plataformas de transporte de

pessoas ocorreu por escolha pessoal, enquanto no Brasil, a maioria dos motoristas relatou que ingressou nesse tipo de trabalho por falta de outras oportunidades.

A motivação para a escolha tem efeito na percepção de precariedade, uma vez que, quando a atividade é escolhida por conveniência ou pelo interesse de realizar um trabalho mais flexível, a percepção do arranjo de trabalho permite inferir que há um menor grau de precarização. No Brasil, a escolha pelo trabalho em plataformas de transporte de pessoas como forma de se esquivar do desemprego estrutural ou evitar condições de subemprego indica uma situação mais precária e de maior dependência econômica nesse tipo de atividade.

Tanto em relação à realização profissional quanto ao balanço geral entre prós e contras, a visão dos motoristas que atuam em Portugal também se mostrou mais positiva na comparação com os motoristas brasileiros. Isso sugere que, em Portugal, há maior satisfação com o trabalho desenvolvido nas plataformas, o que diminui a sensação de exploração, ocultando a percepção de precariedade. No Brasil, a percepção de risco foi significativamente maior do que a dos motoristas que atuam em Portugal. Assim, tal resultado pode envolver uma maior preocupação com a insegurança social do país, representada pelos índices de violência aos quais estão expostos diariamente, e os riscos associados ao desenvolvimento da atividade profissional, como acidentes ou problemas de saúde.

Assim, é possível perceber que a compreensão que os motoristas têm de seus arranjos de trabalho se relaciona com as características de um trabalho precarizado. No Brasil, a combinação de condições objetivas desfavoráveis com percepções negativas sobre o trabalho realizado nas plataformas digitais de transporte de pessoas leva a uma situação de maior precariedade. Em Portugal, mesmo com alguns desafios, a regulação do trabalho e a percepção mais positiva dos motoristas sobre sua atividade permitem inferir que esse tipo de trabalho apresenta características de um trabalho menos precarizado.

Discussão

O presente estudo visou comparar o trabalho desenvolvido nas plataformas de transporte de pessoas em dois contextos socioculturais distintos: Portugal, um país desenvolvido do Norte Global, e o Brasil, representando um país em desenvolvimento do Sul Global. O estudo permitiu traçar um perfil dos motoristas digitraves que atuam em Portugal e no Brasil e de suas condições de trabalho, com efeitos sobre a percepção de precariedade.

Observou-se que, de maneira geral, os motoristas de ambos os países apresentaram um perfil semelhante ao de outros estudos (Grifo, 2021; Pesole et al., 2018; Silva Júnior et al., 2022). No Brasil, as principais características dos participantes deste estudo envolvem o seguinte perfil: um homem, nativo, com idade média de 37 anos, sem deficiência, identificado como preto, pardo ou latino-americano, com escolaridade até o ensino médio, que possui uma renda formada por mais de três salários mínimos e que contribui sozinho com as despesas familiares. Esse perfil é semelhante ao encontrado na pesquisa realizada por Silva Júnior et al. (2022), diferindo apenas em relação à escolaridade, uma vez que, na amostra apresentada por esses autores, a maioria dos participantes apresentava nível superior.

No caso de Portugal, as características que mais se sobressaíram entre os respondentes foram as de um perfil de: homem, nativo, com idade média de 44 anos, sem deficiência, branco ou europeu, com graduação ou pós-graduação, com renda entre um a dois salários mínimos (valores aproximados para comparação com os motoristas do Brasil) e que compartilha as despesas familiares com outro membro da família. Este perfil é congruente ao perfil encontrado por Grifo (2021), diferindo também quanto à escolaridade, uma vez que, no estudo realizado por esse autor, a maior parte dos respondentes relatou ter cursado até o ensino secundário, e apenas 25% dos respondentes sinalizaram ter concluído o nível de ensino superior.

No entanto, um dado importante, salientado por Grifo (2021), diz respeito à representatividade dos imigrantes, que não pôde ser levada em consideração em seu estudo,

uma vez que apenas quatro pessoas não apresentavam nacionalidade portuguesa. No presente estudo, no entanto, obteve-se uma proporção significativa de trabalhadores imigrantes (22,8%). Estudos apontam que muitos imigrantes veem nas plataformas uma oportunidade acessível de emprego (Holtum et al., 2022; Polkowska, 2021). Assim, uma possível explicação para esse resultado pode sugerir que, em Portugal, o perfil dos trabalhadores de plataformas inclui um número significativo de imigrantes qualificados que enfrentam barreiras para entrar em suas áreas de formação. Para esses profissionais, o trabalho em plataformas pode ser uma solução temporária enquanto buscam outras oportunidades mais alinhadas com suas qualificações.

Um fator importante de ser destacado diz respeito à variável renda. Embora os resultados do presente estudo sugiram que os motoristas que atuam no Brasil apresentem uma renda superior à dos motoristas que atuam em Portugal, é importante contextualizar esses dados considerando as realidades econômicas, sociais, regulatórias e de mercado de cada país. É provável que, no Brasil, o valor de três salários mínimos seja relativamente menor em termos de poder de compra do que em Portugal. Isso poderia significar que, mesmo que os rendimentos sejam mais altos em termos de múltiplos de salários mínimos, o poder de compra pode não ser proporcionalmente tão elevado. Assim, faz-se necessário compreender que há diferenças significativas quando se analisa o custo de vida de países representantes do Norte e do Sul Global (Dinh & Tienari, 2022).

Ainda em relação aos rendimentos apresentados pelos motoristas, Llosa et al. (2024) destacam que o salário dos trabalhadores de plataformas é totalmente variável, diferentemente dos empregos tradicionais. Dessa forma, a remuneração de um motorista digitrab está diretamente condicionada ao número de horas trabalhadas. Um estudo de Leonardi e Pirina (2020) identificou que os motoristas precisam permanecer conectados aos aplicativos por cerca de 10 a 20 horas diárias para obter uma renda adequada. Magaldi et al. (2024) apresentam um cálculo que pode auxiliar na compreensão dos rendimentos apresentados pelos motoristas

brasileiros. Segundo esses autores, os motoristas dizem alcançar uma renda diária entre 250 e 500 reais, dependendo do dia, embora muitos trabalhadores estabeleçam uma meta diária de 300 reais brutos. Pelos cálculos realizados, um motorista que trabalhasse seis dias por semana ao longo do mês poderia alcançar em torno de R\$ 5.200,00 mensais, levando apenas em consideração as despesas de combustível. No entanto, essa estimativa parece otimista, especialmente quando comparada aos dados de outras pesquisas.

Após caracterizar o perfil dos motoristas digitraves, foram analisados os aspectos objetivos da relação que os motoristas exercem com a plataforma. Os resultados apontaram para um contexto de maior flexibilidade percebida entre os motoristas que atuam no Brasil do que em Portugal, e, conseqüentemente, para um cenário de maior precarização no trabalho nesse país (Nogueira & Carvalho, 2021).

Foram observadas diferenças significativas entre os países nas diversas facetas da flexibilidade (tempo, tarefa, vínculo e horário), demonstrando que os motoristas que atuam em Portugal percebem mais fortemente o seu trabalho como tendo um caráter contínuo, com vínculo direto com o empregador e usufruindo de uma jornada flexível. Em contraste, no Brasil, os motoristas veem seu trabalho como de curta duração e temporário, percebendo ainda a ausência de vínculo com a plataforma, sendo o seu contrato caracterizado como instável.

Essas diferenças demarcadas entre os países apontam para um cenário de maior flexibilidade percebida entre os motoristas que atuam no Brasil, uma vez que, segundo Llosa et al. (2024), a ausência de vínculo formal de trabalho nesse tipo de atividade está ligada à precarização do trabalho, pois potencializa a incerteza profissional. Além disso, os motoristas brasileiros se percebem mais submetidos ao regime de sobreaviso, caracterizado por horas improdutivas, enquanto aguardam novas demandas. O “tempo de inatividade”, no entendimento de Peticca-Harris et al. (2020), transformado em horário de trabalho, torna o trabalhador mais exposto à precarização. É importante destacar que a flexibilização da carga

horária é vista como um fator positivo no Digitrab, principalmente quando há uma escolha por esse tipo de arranjo de trabalho.

Essas diferenças parecem ter forte relação com a legislação do país. No Brasil, não há nenhuma relação contratual formal, e o acordo de trabalho acontece quando os motoristas aceitam os termos e condições da plataforma durante o processo de cadastro no aplicativo. Em Portugal, há uma regulamentação da profissão, sob a qual os motoristas podem abrir sua própria empresa (operador TVDE) ou ter um contrato com um operador TVDE já estabelecido, com quem mantêm um vínculo (Arruda, 2023; Costa & Soeiro, 2022). O trabalho sem vínculo contratual ou contrato temporário é um dos principais marcadores de precarização (Ribeiro, 2020; Spreitzer et al., 2017).

Outro aspecto objetivo relacionado à precarização é a falta de representação sindical dos motoristas de aplicativo (Polkowska, 2019, 2021; Yasih, 2022). Em ambos os países, os motoristas, de maneira geral, conhecem pouco sobre organizações coletivas e sindicais. No entanto, os motoristas que atuam em Portugal demonstraram um maior grau de conhecimento dessas organizações. Por consequência, a maioria dos motoristas de ambos os países relata não ter vínculo com tais organizações. Essa baixa adesão a ações coletivas, como sindicatos, indica uma fragilidade para os trabalhadores, com efeitos nas dificuldades que enfrentam para pressionar pela aprovação de leis que poderiam beneficiá-los (Dinh & Tienari, 2022; Polkowska, 2019; Silva Júnior et al., 2022). Um estudo conduzido por Polkowska (2021) corrobora a ideia de que os sindicatos não fazem parte da consciência dos motoristas do Uber e chama atenção para a existência de várias barreiras à sindicalização dos trabalhadores das plataformas, tanto partindo dos trabalhadores, que não veem sentido em se filiar devido à natureza temporária da tarefa desenvolvida, quanto dos sindicatos, que apresentam dificuldade para negociar com uma “empresa algorítmica”. Sendo assim, a baixa consciência da importância da organização coletiva contribui para a normalização da precarização.

Para aprofundar as discussões sobre as condições de trabalho dos motoristas de Portugal e do Brasil e o que elas revelam sobre a precariedade no digitrab em aplicativos de transporte de pessoas, algumas variáveis subjetivas também foram investigadas. Quatro variáveis chamaram a atenção por suas diferenças significativas entre os dois países: o papel da escolha e o de riscos no trabalho (em maior grau); e realização profissional e balanço geral (em menor grau).

A classificação realizada por Bajwa et al. (2018ab) quanto às motivações para a inserção nas atividades em plataformas pode sinalizar que, no Brasil, há uma maior inserção por fatores de “empurrão” (como desemprego e subemprego), ao contrário de Portugal, onde os fatores de “atração” (como interesse por flexibilidade e renda) são mais fortes. Alguns estudos indicam que compreender a escolha dos trabalhadores por desenvolver um trabalho intermediado por plataformas pode ser um importante preditor de precarização, especialmente quando a entrada nesse tipo de trabalho ocorre por necessidade financeira, seja para complementar uma renda insuficiente ou para sair do desemprego estrutural (Carneiro et al., 2023; Viego & Massi, 2024). Esses fatores podem aumentar a dependência das plataformas, agravando a precariedade (Holtum et al., 2022).

Por outro lado, a escolha também afeta a satisfação dos trabalhadores. A volição tem sido discutida na literatura como um antecedente da saúde e do bem-estar em arranjos de trabalho alternativos (Viego & Massi, 2024), uma vez que os trabalhadores parecem ter uma experiência mais positiva ao fazer arranjos de trabalho alternativos por escolha própria e não por imposição ou falta de alternativas. O estudo com motoristas em Portugal, desenvolvido por Grifo (2021), concluiu que aqueles que optaram por trabalhar nas plataformas apresentaram maior grau de satisfação com seu trabalho. É importante destacar também que, quando os trabalhadores optam voluntariamente por um arranjo de trabalho mais flexível, reconhecendo

benefícios nesse formato, tendem a não perceber seu trabalho como precarizado (Barling et al., 2002; Berger et al., 2018; Spreitzer et al., 2017).

A precarização do trabalho pode ser entendida como a combinação de baixa proteção social, insegurança de renda e condições de trabalho desfavoráveis (Polkowska, 2019). Nesse sentido, a ausência de cobertura previdenciária para a maioria dos motoristas brasileiros é um elemento crítico que acentua a precarização. Sem a contribuição ao INSS ou outra forma de seguridade social, esses trabalhadores estão desprotegidos contra acidentes de trabalho, doenças ou eventual desemprego. Em contraste, os motoristas em Portugal são, em sua maioria, cobertos pela seguridade social, o que sugere um nível de precarização menor (Bajwa et al., 2018ab; Cuppini et al., 2024).

Em relação à sensação de incerteza no trabalho, há uma preocupação significativa com a incerteza no trabalho em ambos os países, não havendo diferenças significativas nesse aspecto. A incerteza no trabalho é apontada por Kalleberg (2009) como característica básica para avaliar a precariedade, e ela se apresenta em duas dimensões: a insegurança devido à incapacidade de garantir renda suficiente através do salário e a insegurança associada à possibilidade de ser demitido.

Por fim, foram investigados fatores individuais e diferenças institucionais na avaliação cognitiva e afetiva dos motoristas sobre o seu arranjo de trabalho em Portugal e no Brasil. A decomposição de Oaxaca-Blinder em três variáveis (realização profissional, balanço geral e percepção de risco) mostrou que as diferenças nas percepções de realização profissional, equilíbrio de vida e risco não são explicadas apenas pelas características dos trabalhadores, mas também pelas condições de trabalho e pela forma como essas características são valorizadas no mercado de trabalho digital. No Brasil, os motoristas são mais propensos a enfrentarem longas horas de trabalho (ritmo mais acelerado), têm menor realização profissional, percebem um balanço mais negativo entre os prós e contras de sua profissão e

experimentam uma sensação maior de risco. Segundo Ladegaard et al. (2022), o trabalho em plataformas perpetua algumas vulnerabilidades existentes para os motoristas e cria novas. Assim, os motoristas enfrentam riscos de ameaças corporais e emocionais (por exemplo, abuso verbal, assédio sexual e inclusão involuntária no crime) no desenvolvimento de sua atividade de trabalho, além do risco econômico (por exemplo, a ameaça de ser 'desativado' das plataformas sem uma justificativa plausível).

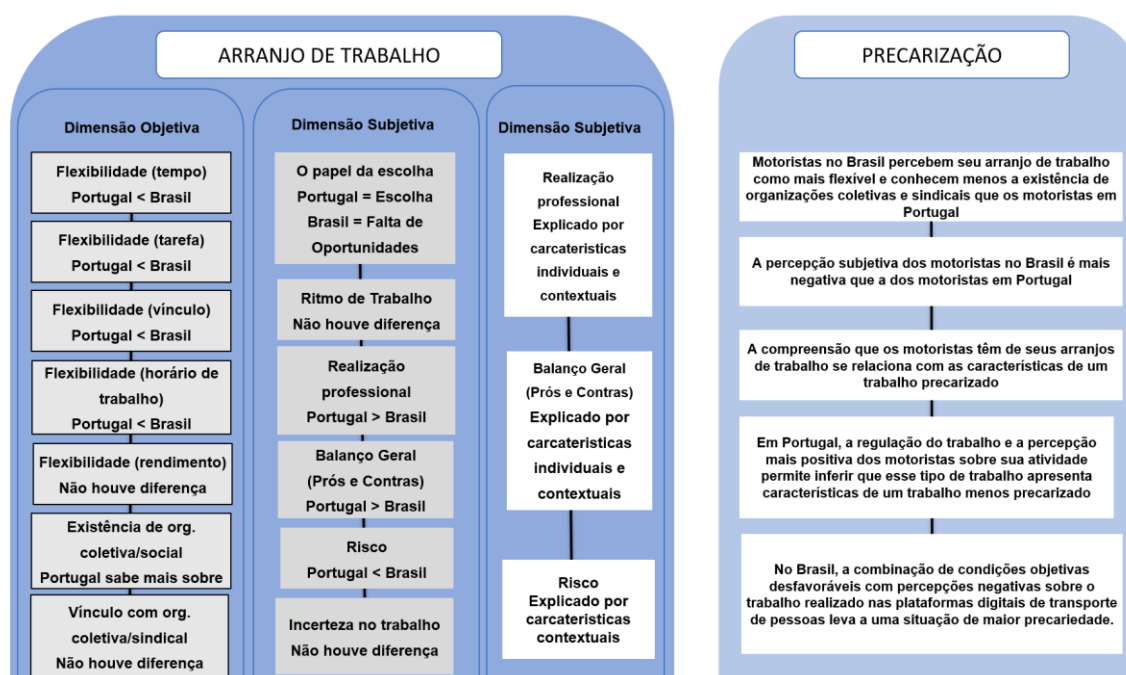
Em contraste, em Portugal, as condições parecem ser mais favoráveis devido a um mercado de trabalho mais regulado, maior proteção social e uma organização mais estruturada do trabalho. Sendo assim, a análise de Oaxaca-Blinder confirma que essas diferenças não são apenas devido às características dos motoristas, mas também aos retornos diferenciados e ao contexto de trabalho em cada país.

Segundo Bajwa et al. (2018), as experiências dos trabalhadores temporários diferem das de outros trabalhadores precários, uma vez que, além de compartilharem vulnerabilidades ocupacionais e características de precariedade com outros trabalhadores, como insegurança de renda, eles também enfrentam vulnerabilidades baseadas em plataforma. Os resultados deste estudo mostram que a diferença entre as vulnerabilidades vivenciadas pelos motoristas também é diversa, dada a realidade do país e as características individuais dos motoristas.

Um resumo dos principais achados encontra-se representado na Figura 2.6.

Figura 2.6

Síntese dos principais achados do estudo.



Fonte: elaborada pela autora (2024).

Considerações Finais

Este artigo examinou e comparou o perfil e as condições de trabalho de motoristas de plataformas de transporte de pessoas no Brasil e em Portugal, identificando diferenças significativas em vários aspectos da atividade profissional em ambos os contextos socioculturais do Sul e do Norte Global.

Em primeiro lugar, os resultados permitiram atender ao objetivo de analisar e caracterizar as percepções dos motoristas digitais sobre o arranjo de trabalho em plataformas digitais de transporte de pessoas, considerando tanto os aspectos objetivos quanto subjetivos dessa forma de organização laboral. Há evidências de que a percepção dos motoristas de plataformas sobre seu arranjo de trabalho em plataformas de transporte de pessoas difere significativamente entre os países. Em Portugal, onde o trabalho nas plataformas é regulamentado, os motoristas tendem a perceber seu arranjo de trabalho como menos flexível

nos aspectos objetivos, porém mais estável e seguro em relação aos aspectos subjetivos. Além disso, a regulamentação contribui para uma maior vinculação à seguridade social e maior conhecimento sobre organizações sindicais, além de se perceberem nesse tipo de atividade por escolha pessoal, o que promove uma sensação de maior proteção e satisfação com a atividade. No Brasil, por sua vez, onde ainda não há uma regulamentação específica para o trabalho em plataformas, os motoristas têm uma percepção de que seu arranjo de trabalho é mais flexível nos aspectos objetivos e mais negativa quanto aos aspectos subjetivos. Tais motoristas relatam uma maior percepção de riscos, falta de proteção social e baixa estabilidade no trabalho, refletindo um arranjo mais informal e incerto.

Em segundo lugar, os resultados permitiram compreender como fatores individuais e diferenças institucionais influenciam a avaliação subjetiva dos motoristas sobre seu arranjo de trabalho nos contextos de Portugal e Brasil. Foi possível, então, visualizar que fatores individuais (e.g., ser negro) e diferenças institucionais (e.g., falta de regulamentação) geram efeitos na compreensão da sua atividade pelos motoristas em termos de realização profissional, balanço geral e percepção de risco.

O objetivo de compreender a relação entre a percepção dos motoristas e os contextos socioculturais distintos de Portugal e Brasil, identificando como essas dinâmicas contribuem para diferentes graus de precarização do trabalho, também foi alcançado. Os resultados apontaram que a percepção dos motoristas sobre seu arranjo de trabalho se relaciona diretamente com a precarização. Tanto em Portugal quanto no Brasil, os motoristas enfrentam características de precarização, mas essa percepção varia conforme o contexto local e individual. No entanto, em Portugal percebe-se que tanto o contexto socioeconômico de um país desenvolvido quanto a regulamentação da profissão, quanto as características individuais, contribuem para minimizar alguns aspectos de precarização, enquanto no Brasil a precarização é acentuada pelas características socioculturais, pela ausência de regulação e por características

dos próprios trabalhadores, intensificando a informalidade e a percepção de incerteza dos motoristas. Além disso, observa-se que, embora existam indícios de precarização, muitos motoristas tendem a internalizar a narrativa promovida pelas plataformas, acreditando que são empreendedores com liberdade e flexibilidade para conduzir suas atividades, o que reforça a complexidade da relação entre percepção individual e realidade objetiva do trabalho.

Desse modo, os resultados obtidos reforçaram ainda mais o argumento de que a precarização do trabalho nas plataformas de transporte é mais pronunciada no Brasil do que em Portugal, uma vez que os trabalhadores identificaram uma menor realização profissional, um menor balanço geral quando analisados os prós e contras, e uma maior percepção de risco. Além disso, compreende-se que, quanto mais flexível um arranjo de trabalho, mais aumenta o risco de se mostrar precarizado.

Portanto, a resposta ao problema de pesquisa da presente tese é que os motoristas de plataformas de transporte de pessoas compreendem seu trabalho de maneira diversa e que essa compreensão, tanto nas dimensões objetivas quanto subjetivas do seu arranjo de trabalho, se relaciona, em algum grau, com as características de um trabalho precarizado. No Brasil, é possível identificar uma precarização do trabalho mais acentuada devido à insegurança econômica e social, enquanto em Portugal, a maior regulamentação e percepção de escolha atenuam parcialmente essa precariedade.

Algumas limitações podem ser destacadas. Primeiro, a dificuldade em mensurar de modo preciso a variável renda, uma vez que os valores recebidos em Portugal são medidos em investigações científicas quanto à renda recebida anualmente, enquanto no Brasil essa medição ocorre por avaliação de renda mensal. Outra limitação importante do presente estudo foi a falta de distinção entre os participantes da pesquisa em Portugal, no que diz respeito a quem exercia apenas a função de motorista e àqueles que eram empresários de empresas parceiras da TVDE, os quais, conseqüentemente, contratavam os motoristas. Isso ocorre porque, nesse país, esse

sistema conta com uma entidade a mais nessa relação de trabalho. A partir disso, surge o questionamento sobre se a existência dessa quarta entidade e a previsão de que motoristas possam ser contratados ou prestar serviços para os operadores de TVDE, sobressaindo a existência de mais um intermediário, não pode tornar o trabalho mais precário. Quanto a esse questionamento, o presente estudo não conseguiu evidências concretas.

Levando em consideração as limitações apresentadas, sugere-se para um próximo estudo a criação de um instrumento que permita distinguir as diversas plataformas nas quais os motoristas disponibilizam seu trabalho, a fim de obter uma representatividade das mais utilizadas entre os motoristas de cada país, bem como distinguir entre os motoristas que atuam em Portugal, aqueles que abriram uma empresa parceira, acumulando ou não as funções de empresário e motorista, e aqueles que são apenas motoristas contratados ou que prestam serviços para tais empresas de TVDE.

Para finalizar, destaca-se que este estudo contribui para ampliar o conhecimento sobre o arranjo de trabalho em plataformas digitais de transporte de pessoas, analisando como a precarização se faz presente nesse tipo de trabalho em países com contextos socioculturais e de desenvolvimento socioeconômico distintos, como Brasil e Portugal. Espera-se ainda que seus resultados possam subsidiar políticas públicas e práticas organizacionais que promovam a proteção dos direitos dos trabalhadores nesse tipo de atividade profissional, a fim de diminuir a precariedade e aproximar-se das diretrizes que compõem um trabalho decente.

Conclusão da Tese

O objetivo desta tese foi analisar a relação entre o arranjo de trabalho em aplicativos de transporte de pessoas e a precarização, tomando como pano de fundo a comparação de digitraves inseridos em dois contextos socioculturais distintos: Portugal e Brasil. Para alcançar o objetivo, dois estudos foram desenhados e desenvolvidos de forma articulada e complementar. No primeiro estudo, foi realizada uma revisão de escopo da literatura que caracterizou, teoricamente, a relação entre o trabalho desenvolvido por motoristas de plataformas de transporte de pessoas e a precarização do trabalho.

Os resultados apontaram para um interesse recente de pesquisadores que buscaram relacionar o trabalho de motoristas digitraves à precarização, uma vez que o primeiro artigo encontrado foi em 2018. Notou-se ainda aumento na quantidade de publicações sobre precarização no trabalho de motoristas digitraves a partir de 2022, demonstrando a maior atenção e investimento realizado nessas pesquisas pós-pandemia da COVID-19, momento no qual houve uma importante problematização acerca do digitrab devido à falta de assistência dos direitos desses trabalhadores. Dentro da vasta literatura sobre as condições de trabalho na *gig* economia, destaca-se que, embora haja uma parcela significativa de trabalhos investigando as condições de trabalho de motoristas digitraves, há pouca atenção à correlação entre esse tipo de trabalho e a precarização. Por ser um fenômeno recente, há um maior número de estudos teóricos, em detrimento dos estudos destinados a avaliar empiricamente essas condições precárias. Portanto, os resultados mostraram ainda que a precarização no trabalho de motoristas digitraves tem sido investigada de maneira exploratória, uma vez que não foi identificado nenhum estudo quantitativo dentro da amostra dos artigos analisados, o que sinaliza uma importante lacuna a ser preenchida.

No que se refere às evidências empíricas da precariedade no trabalho de motoristas, foram identificadas nove dimensões. Duas dimensões foram mais mencionadas nos artigos: a

primeira delas concebe a precarização como implícita à natureza do trabalho dos motoristas de aplicativo, e a segunda aponta que a precarização pode atingir os diversos tipos de trabalhadores de maneira diferente. As demais dimensões aparecem em menor número nos resultados dos artigos e abordam os riscos enfrentados pelos trabalhadores, as estratégias regulatórias dos motoristas para amenizar as consequências das condições de trabalho; a compreensão de que a precarização do trabalho dos motoristas de aplicativo envolve a ausência de uma identidade profissional clara; a identidade profissional dos motoristas, que se apoia em uma crença amplamente difundida de que, em rigor, seriam empreendedores; os aspectos relacionados à renda dos motoristas, como um ponto de atenção à precarização; o sistema de avaliação do trabalho dos motoristas como meio de mecanismos de ameaça ou punição; a falta de sindicatos para representar os motoristas de aplicativo, apontada como um aspecto da precarização; e, por fim, a prevalência da precarização entre os motoristas de plataforma que operam nos países localizados no hemisfério sul do globo, onde a precariedade se manifesta de uma maneira distinta dos países localizados ao norte do globo.

A análise das relações entre as dimensões empíricas e conceituais de precarização revelou que as dimensões empíricas identificadas nos artigos encontram bases conceituais de precarização e podem ser alocadas tanto por meio de uma dimensão relacionada à objetividade da precarização (que abrange as categorias objetivas e subjetivas) quanto da inevitabilidade (que abrange as categorias relativas às características intrínsecas ou extrínsecas da precarização). Essa análise permitiu concluir que vários são os pontos de partida utilizados para caracterizar e descrever o que significa um trabalho precarizado nas plataformas digitais de transporte de pessoas e que esses pontos dão sustentação para a definição de indicadores do que é um trabalho precarizado, comprovando que esses indicadores se assemelham-se às dimensões elencadas no presente estudo. A base teórica construída no estudo 1 serviu como

base para o desenvolvimento do segundo estudo realizado, uma vez que forneceu categorias úteis para a análise dos dados coletados empiricamente.

O estudo 2 buscou atender a três objetivos específicos: analisar e caracterizar as percepções dos motoristas digitraves sobre o arranjo de trabalho em plataformas digitais de transporte de pessoas, considerando tanto os aspectos objetivos quanto subjetivos dessa forma de organização laboral; compreender como fatores individuais e diferenças institucionais influenciam a avaliação subjetiva dos motoristas sobre seu arranjo de trabalho nos contextos de Portugal e Brasil; além de compreender a relação entre a percepção dos motoristas e os contextos socioculturais distintos de Portugal e Brasil, identificando como essas dinâmicas contribuem para diferentes graus de precarização do trabalho. Neste estudo, portanto, avaliou-se a precariedade no trabalho dos motoristas de plataformas digitais a partir de um instrumento desenvolvido pelo projeto "Digitrab: compreendendo o mundo do trabalho mediado por plataformas digitais", realizado em cinco países da Ibero-América, que abordou características objetivas e subjetivas do trabalho digital.

Os resultados indicaram perfis parecidos e compatíveis com outras pesquisas que investigaram o mesmo público-alvo. A maioria dos motoristas digitraves é composta por homens, nativos, em sua maioria, em ambos os países. As diferenças relativas aos perfis sugerem que os motoristas que atuam no Brasil, em sua maioria, são mais jovens, têm uma renda superior a três salários mínimos e escolaridade até o ensino médio, enquanto os motoristas que atuam em Portugal são mais velhos, conseguem obter uma renda entre um a dois salários mínimos e possuem um grau de escolaridade mais alto, com ensino superior ou pós-graduação.

Entre os aspectos objetivos da relação de trabalho estabelecida nas plataformas digitais, notou-se uma maior flexibilidade percebida entre os motoristas que atuam no Brasil, quando observada a flexibilidade (tempo, tarefa, vínculo, horário). A flexibilidade, nesses casos, pode

apontar para uma maior precarização do trabalho, uma vez que os contratos são sob demanda, para o desenvolvimento de tarefas pontuais, com vínculos percebidos como inexistentes e horários improdutivos, como percebido pela maioria dos motoristas que atuam no Brasil. Em contrapartida, os motoristas que atuam em Portugal perceberam, em sua maioria, o contrato de tempo integral, para o desenvolvimento de tarefas contínuas por tempo indeterminado, com vínculo direto com seu principal empregador/contratante e com uma jornada de trabalho flexível.

Quanto aos aspectos subjetivos dos motoristas digitraves sobre o arranjo de trabalho, chamou a atenção a diferença entre os países para a inserção nesse tipo de atividade. Enquanto no Brasil os motoristas sinalizaram que se inseriram nas plataformas de transporte de pessoas por falta de outras oportunidades, os motoristas em Portugal sinalizaram que essa inserção foi de maneira voluntária, por um desejo pessoal. Estudos apontam que a percepção subjetiva de uma inserção em arranjos de trabalho mais flexíveis de maneira não voluntária implicaria uma maior insatisfação no trabalho. Essa percepção sobre o arranjo de trabalho se relaciona com características de um trabalho mais precarizado. Essa afirmação é confirmada, uma vez que a volição é apontada como preditora de bem-estar e satisfação no trabalho. Assim, pode-se concluir que, no Brasil, a falta de opções de emprego, a ausência de seguridade social e a maior percepção de risco sinalizam um nível maior de precarização do trabalho exercido por motoristas de aplicativos do Sul Global. Já em Portugal, o contexto de escolha voluntária, a cobertura previdenciária, uma maior satisfação e uma menor percepção de riscos apontam para a compreensão de que o trabalho nas plataformas de transporte de pessoas neste país do Norte Global é menos precário.

Os resultados mais detalhados apontam para a importância de contextualizar os achados aos fatores individuais e às diferenças institucionais. Dessa forma, não somente as características dos próprios motoristas exercem influência no grau de precarização vivenciado

no desenvolvimento da atividade (como ser mulher, migrante ou pertencente a grupos minoritários), como também as políticas públicas e a regulamentação trabalhista na proteção dos trabalhadores em economias baseadas em plataformas digitais, tais como as plataformas de transporte de pessoas, exercem influência na precarização de tais trabalhadores. Assim, pôde-se concluir que países nos quais imperam a falta de legislação, de proteção social e de direitos garantidos aos trabalhadores podem levar a uma maior exploração e precarização dos motoristas digitraves.

Pode-se, então, afirmar que embora haja uma compreensão de que a precarização esteja presente na maioria dos tipos de trabalho, de maneira geral, a precarização acomete o arranjo de trabalho dos motoristas digitraves em Portugal e no Brasil de forma particularmente distinta, mesmo em um trabalho que promete autonomia, flexibilidade, liberdade de horários e incute nos trabalhadores a narrativa de que são donos do próprio negócio. Isso ocorre porque essa precarização não é percebida de forma homogênea em todos os fatores analisados, mas varia conforme o contexto sociocultural dos dois países estudados e as particularidades individuais dos motoristas.

Além disso, observa-se que, embora existam indícios de precarização, muitos motoristas em ambos os países tendem a internalizar a narrativa promovida pelas plataformas, acreditando ser empreendedores com liberdade e flexibilidade para conduzir suas atividades, o que reforça a complexidade da relação entre percepção individual e realidade objetiva do trabalho. Sobretudo, é importante destacar que, embora a narrativa das plataformas de transporte de pessoas ressalte as características positivas do trabalho, essa visão romantizada não se sustenta na prática, uma vez que há uma forte preocupação dos motoristas em relação aos riscos da atividade, à incerteza no trabalho e à falta de seguridade social, o que faz com que esses trabalhadores se sintam desprotegidos.

Os resultados obtidos nos dois estudos sustentam a tese de que a flexibilidade dos arranjos de trabalho em plataformas digitais disfarça formas de precarização e que esse fenômeno se revela mais acentuado em países com condições socioeconômicas desfavoráveis e marcos regulatórios mais frágeis. Portugal, sendo um país do Norte Global e desenvolvido, conta com uma regulamentação da atividade nas plataformas de transporte de pessoas, e as percepções individuais dos motoristas indicam uma visão mais positiva sobre seu arranjo de trabalho. Essas características em conjunto permitem inferir que o trabalho em tais plataformas é menos precarizado quando comparado ao contexto brasileiro. Já no Brasil, o conjunto de características, como ser um país do Sul Global, em desenvolvimento, sem regulamentação específica para a profissão nas plataformas de transporte de pessoas, além da percepção mais negativa dos motoristas sobre seu arranjo de trabalho, leva à inferência de que, neste país, a atividade em tais plataformas é mais precária.

Portanto, a tese conclui que a precarização dos motoristas de plataformas está diretamente relacionada tanto aos aspectos objetivos, como os arranjos contratuais e de remuneração, quanto aos subjetivos, como a percepção dos motoristas sobre suas condições de trabalho, em diálogo com os contextos institucionais específicos de cada país, além de estar ligada às características individuais dos motoristas digitraves. Assim, a precarização não se manifesta de forma uniforme dentro da mesma atividade, devendo ser considerada em toda a sua complexidade e percebida em seus diferentes graus.

Limitações

No que diz respeito às limitações encontradas durante a pesquisa, destaca-se a dificuldade de comparar a renda dos participantes. Além das disparidades relacionadas ao valor da moeda e ao custo de vida entre os países, surgiram desafios na formulação das perguntas nos questionários. Enquanto no Brasil, os questionários abordaram as rendas mensais, em Portugal, os inquiridos geralmente trataram da renda anual dos indivíduos. Além disso, os

períodos de coleta de dados foram distintos: no Brasil, ocorreram entre 2021 e 2023, enquanto em Portugal, entre 2022 e 2023, resultando em variações no salário mínimo e na taxa de câmbio. Essas diferenças dificultaram a comparação precisa das rendas entre os dois países.

Embora estudos anteriores tenham confirmado a predominância de homens atuando em plataformas de transporte de pessoas, e apesar dos esforços para equilibrar o número de respondentes de ambos os sexos, a predominância de respondentes do sexo masculino foi uma limitação da pesquisa. Isso porque o gênero é uma variável importante para compreender esse tipo de trabalho, dada a natureza específica do trabalho das mulheres nessas plataformas.

Contribuições teórica, metodológicas e práticas

Esta tese ofereceu importantes contribuições teóricas, metodológicas e sociais ao explorar o impacto da precarização no trabalho em plataformas digitais, particularmente no contexto das plataformas de transporte de pessoas. Do ponto de vista teórico, forneceu uma visão geral abrangente da economia do compartilhamento, sintetizando os principais termos inseridos nesse guarda-chuva conceitual. Adicionalmente, provê uma visão geral do lado obscuro da precarização no trabalho de motoristas digitraves, sintetizando as dimensões empíricas e conceituais com base em pesquisas existentes, e ampliou a compreensão sobre os desafios e oportunidades enfrentados por motoristas em plataformas de transporte, tanto em nível individual quanto nas suas implicações sociais e econômicas, com uma análise comparativa entre Brasil e Portugal.

Considerando a contribuição metodológica, a tese inovou ao aplicar a análise por meio da decomposição de Oaxaca, permitindo uma avaliação diferenciada dos fatores que influenciam o arranjo de trabalho no digitrab. Avançando para a contribuição social, a tese trouxe insumos teóricos e empíricos para a formulação de políticas públicas, planos e práticas organizacionais e governamentais, com o objetivo de estimular a criação de ambientes que

favoreçam a inovação nesses espaços. Além disso, buscou fornecer insumos úteis para a regulação do mercado de trabalho e proteção dos direitos dos trabalhadores.

Sugestão para Futuras Pesquisas

Futuros trabalhos sobre o caso português, relativamente a plataformas de transporte de pessoas, podem abordar os mais diversos grupos sociais, como os grupos minoritários (mulheres, imigrantes etc.), bem como grupos específicos de *part-time* (e.g., estudantes) ou trabalhadores em tempo integral. Outra possibilidade é aprofundar sobre as características do parceiro TVDE, principalmente no que diz respeito ao seu poder econômico, patrimônio, tamanho da empresa, entre outros.

Referências ³

- Abilio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 41-51. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>
- Abilio, L. C. (2020). Uberização: A era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, 34(98), 111–126. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>
- Agarwal, N., & Steinmetz, R. (2019). Sharing Economy: A Systematic Literature Review. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 16(06), 1930002. <https://doi.org/10.1142/S0219877019300027>
- Agulló-Tomás, E., Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., & Rivero-Díaz, M. L. (2024). Caracterización de los digitraves en España. In Godim, S., Carneiro, L., & Moscon, D. (Orgs). *Digitraves em contexto: caracterização e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco países da Iberoamérica* (p. 141-156). Ariadna Ediciones. <https://doi.org/10.26448/ae9789566276166.92>
- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V., & Umney, C. (2018). In, against and beyond precarity: Work in insecure times. *Work, Employment and Society*, 32(3), 447-457. <https://doi.org/10.1177/0950017018762088>
- Alexandre, J. M. F. (2023). *Da justiça das plataformas digitais para com os seus utilizadores* [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa]. ProQuest Dissertations & Theses. <http://hdl.handle.net/10400.14/43896>.
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>
- Allegretti, G., Holz, S., & Rodrigues, N. (2021). At a crossroads: Uber and the ambiguities of the COVID-19 emergency in Lisbon. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 15(1), 85-106. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.15.1.0085>
- Almeida, P. R. (2005). O Brasil e a nanotecnologia: rumo à quarta revolução industrial. *Revista Espaço Acadêmico - Maringá*, a. VI, n. 52.

³ Os artigos com asterisco (*) são os da revisão sistemática (estudo 1).

- Amado, J. L., & Moreira, T. C. (2019). A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica: Sujeitos, relações e presunções. *Labour & Law Issues*, 5(1), 47–81. ISSN: 2421-2695
- Amorim, H., & Moda, F. (2020). Work by app: Algorithmic management and working conditions of Uber drivers in Brazil. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 14(1), 101-118. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.14.1.0101>
- Andrade, C. N. T. (2019). *Satisfação e motivação no trabalho no setor de transporte de pessoas em veículos ligeiros* [Dissertação de Mestrado, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias]. core.ac.uk. <https://core.ac.uk/download/pdf/288864319.pdf>
- André, R. G., da Silva, R. O., & Nascimento, R. P. (2019). “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 18(1), 7-34. <https://doi.org/10.21529/RECADM.2019001>
- Ansoleaga, E., Ahumada, M., Alarcón-Mendoz, C., Cerda, J. G., & Reyes-Martínez, B. (2024). Trabajo de plataformas digitales en Chile: precariedad, brechas de género y salud mental. In Godim, S., Carneiro, L., & Moscon, D. (Orgs). *Digitraves em contexto: caracterização e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco países da Iberoamérica* (p. 99-119). Ariadna Ediciones. <https://doi.org/10.26448/ae9789566276166.92>
- *Apouey, B., Roulet, A., Solal, I., & Stabile, M. (2020). Gig workers during the COVID-19 crisis in France: financial precarity and mental well-being. *Journal of urban health*, 97(6), 776-795. <https://doi.org/10.1007/s11524-020-00480-4>
- Arruda, M. S. (2023). Pro-immigrant Digital Platforms in Portugal: An Overview. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 12(1). ISSN 2280-4056
- Artur, K., & Cardoso, A. C. M. (2020). O controle das plataformas digitais: Nomear a economia, gerenciar o trabalho e (des) regular os direitos. *Revista Tomo*, 37, 349-389. <https://doi.org/10.21669/tomo.vi37.13043>
- Ashford, S. J., George, E., & Blatt, R. (2007). 2 Old Assumptions, New Work: The Opportunities and Challenges of Research on Nonstandard Employment. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 65–117. <https://doi.org/10.1080/078559807>
- Azevedo, M. F. (2020). Transporte, plataformas digitais e trabalho no Brasil: Motoristas Uber e a cruzada pelo vínculo empregatício em circunstâncias austeras. *Relações de Trabalho*

- Contemporâneas, 55. In Lima, F. G. M. (org). *Relações de Trabalho Contemporâneas da Uberização à Covid-19* (pp. 55-76). Editora Premius. ISBN 978-65-88746-06-6
- Bajwa, U., Knorr, L., Di Ruggiero, E., Gastaldo, D., & Zendel, A. (2018a). Towards an understanding of workers' experiences in the global *gig economy*. *Globalization and Health*, 14(124), 2-4.
- Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E., & Knorr, L. (2018b). The health of workers in the global *gig economy*. *Globalization and health*, 14, 1-4. <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0444-8>
- Bardhi, F., & Eckhardt, G.M. (2012). Access-based consumption: The case of car sharing, *Journal of Consumer Research*, 39(4), 881-898. <https://doi.org/10.1086/666376>
- Barling, J., Inness, M., & Gallagher, D. (2002). Alternative work arrangements and employee well-being. *Historical and current perspectives on stress and health*, 2, 183-216. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(02\)02005-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(02)02005-X)
- Bauwens, M., Mendoza, N., & Iacomella, F. (2012). Synthetic overview of the collaborative economy. P2P Foundation, 7.
- Becerra-Aguilar, A., Viego, V., & Menéndez, S. (2024). Exploración de alternativas de carreras de trabajadores digitales. In Godim, S., Carneiro, L., & Moscon, D. (Orgs). *Digitrabes em contexto: caracterização e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco países da Iberoamérica* (p. 179 - 196). Ariadna Ediciones. <https://doi.org/10.26448/ae9789566276166.92>
- Belk, R. (2014). You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online. *Journal of business research*, 67(8), 1595-1600. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.10.001>
- Bentivi, D. R. C., Bastos, A. V. B., Carneiro, L. L. (2021). Novas configurações no mundo do trabalho sob o olhar da Psicologia Positiva. In A. C. S. Vazquez, C. S. Hutz (Orgs.), *Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática* (volume 2, pp. 71-104). São Paulo, SP: Hogrefe.
- Bentivi, D. R. C., Carneiro, L. L., & Peixoto, A. L. (2020). Trabalhadores em Arranjos Alternativos de Trabalho diante da COVID-19. In M. M. Moraes (Org.). *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (pp. 15-22). Porto Alegre: Artmed.
- Berg, J. M., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. *International*

- Labour Office*. Geneva: International Labour Organisation (ILO). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Boavida, N., & Moniz, A. (2019). Work in Digital Platforms: Literature Review and Exploratory Interviews in Portugal. MPRA Paper No. 108571. <https://mpra.ub.unimuenchen.de/108571/>
- Boavida, N., & Moniz, A. B. (2022). Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspectivas pluridisciplinares*, 32(61). <https://doi.org/10.21747/08723419/soctem2022a3>
- Boavida, N., Moniz, A., Naumann, R., Roque, I., & Azevedo, R. (2021a). Case studies on digital labour platforms in Portugal: 2nd National Report of Project Crowdwork (Lisboa: CICS.NOVA).
- Boavida, N., Moniz, A., Naumann, R., Roque, I., & Azevedo, R. (2021b). Case studies on digital labour platforms in Portugal: Final National Report of Project CrowdWork, 1–61.
- Botsman, R., & Rogers, R. (2010). What's mine is yours. *The rise of collaborative consumption*. ISBN 13: 9781400108152
- Brancati, C. U., Fernández-macías, E., & Pesole, A. (2019). Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers. *Publications Office of the European Union*. <https://doi.org/10.2760/16653>.
- Brasil, S. F. (1988). *Constituição da república federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico.
- BRASIL. (2024). Projeto de Lei Complementar nº 12/2024: 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: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024. Acesso em: 16 maio 2024.

- Brito, J. C. D. (2000). Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, 16, 195–204. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2000000100020>
- Bristot, T. S. (2024). *Trabalhadores em plataformas de aplicativo e o vínculo empregatício: análise da competência decisória da Justiça do Trabalho diante de decisões do Supremo Tribunal Federal*. [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal de Santa Catarina] Repositório Institucional da UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/255845>
- Butler, J. (2004). Precarious life: The powers of mourning and violence. *Verso*.
- Calo, R., & Rosenblat, A. (2017). The taking economy: Uber, information, and power. *Columbia Law Review* 117, 1623–1690.
- Carelli, R. D. L., & Andrade, M. S. D. (2023). Sujeição E Servidão No Trabalho Em Plataformas Digitais De Transporte: Um Estudo De Caso No Rio De Janeiro. *Caderno CRH*, 35, e022042. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.42629>
- Carneiro, L. L., Medeiros, G. T., Araújo, I. S. D., & Abbas, M. A. A. (2023). Demands and resources in work mediated by digital platforms: A Scoping Review of the Literature. *Organizações & Sociedade*, 30(104), 110-140. <https://doi.org/10.1590/1984-92302023v30n0004EN>
- Carneiro, L. L., Moscon, D. C., Dias, L. M., Oliveira, S., & Alves, H. (2023). Digitrab: Reflexões sobre o cenário do trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 24, eRAMR230060. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMR230060.pt>
- Cavalcante, G. M. M. (2009). *A precarização do trabalho e das políticas sociais na sociedade capitalista: Fundamentos da precarização do trabalho do assistente social*. [Dissertação de Mestrado em Serviço Social, Universidade Federal de Alagoa]. Repositório UFAL. <http://www.repositorio.ufal.br/handle/riufal/2338>.
- Cavallini, G. (2018). The Classification of Crowdswork and Work by Platforms: Alternatives and Implications. In E. Ales, Y. Curzi, I. Senatori, T. M. Fabbri, G. Solinas, & O. Rymkevich (Eds.), *Working in Digital and Smart Organizations* (pp.113–137). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77329-2_7

- Cezario, M. B. O., & de Araújo, W. M. (2022). Pausa para Entrevista: Os Motoristas da Uber têm o que Falar. *e-hum*, 14(2), 104-120. <http://doi.citefactor.org/10.11248/ehum.v14i2.3361>
- Cheng, M. (2016). Sharing economy: A review and agenda for future research. *International Journal of Hospitality Management*, 57, 60-70. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.06.003>
- Churchill, B., & Craig, L. (2019). Gender in the *gig economy*: men and women using digital platforms to secure work in Australia, *Journal of Sociology*, 55(4), 741-761. <https://doi.org/10.1177/1440783319894060>
- Clot, Y. (1999) *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Cordeiro, L., & Soares, C. B. (2019). Revisão de escopo: Potencialidades para a síntese de metodologias utilizadas em pesquisa primária qualitativa. *BIS. Boletim do Instituto de Saúde*, 20(2), 37-43. <https://doi.org/10.52753/bis.2019.v20.34471>
- Costa, M. T. P., Borges, L. D. O., & Barros, S. C. (2015). Condições de trabalho e saúde psíquica: Um estudo em dois hospitais universitários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(1), 43–58. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.1.490>
- Costa, H. A., & Soeiro, J. (2022). Sentidos, regulações e práticas de plataformização do trabalho em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (129), 85-110. <https://doi.org/10.4000/rccs.13957>
- Cornelissen, J., & Cholakova, M. (2021). Profits Uber everything? The *gig economy* and the morality of category work. *Strategic Organization*, 19(4), 722-731. <https://doi.org/10.1177/1476127019894506>
- Creed, P. A., Hood, M., Selenko, E., & Bagley, L. (2020). The development and initial validation of a self-report job precariousness scale suitable for use with young adults who study and work. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 636-654. <https://doi.org/10.1177/1069072720920788>
- Cuppini, N., Frapporti, M., Mezzadra, S., Pirone, M. (2024). Introduction. The Platform Age. In Mezzadra, S., Cuppini, N., Frapporti, M., Pirone, M. (Eds), *Capitalism in the Platform Age*. Springer Studies in Alternative Economics (3-14). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-49147-4_1
- Curtis, S. K., & Mont, O. (2020). Sharing economy business models for sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 266, 121519. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121519>

- Dambrós, N. G. G. (2021). A ascensão da economia de plataforma na era da informação e seus efeitos sobre o trabalho: Flexibilização, precarização e repercussões do trabalho uberizado em Portugal. *Revista Gênero e Interdisciplinaridade*, 2(03). <https://doi.org/10.51249/gei02.03.2021.449>
- Filho, G. S. F. (2013). *Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho*. LTr, São Paulo, 317.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, *crowdwork and labour protection in the “gig-economy.” Comparative labor law and policy journal*, 37(33), 471-504. Conditions of Work and Employment Series. Geneva: International Labour Office (ILO). Retrieved from www.ilo.org/publns%0Ahttp://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf
- Alonso-Almeida, M. M., Perramon, J., & Bagur-Femenías, L. (2020). Shedding light on sharing ECONOMY and new materialist consumption: An empirical approach. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 52, 101900. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.101900>
- Carvalho, S. S. D., & Nogueira, M. O. (2024a). Plataformização e precarização do trabalho de motoristas e entregadores no Brasil. *Repositório do Conhecimento do IPEA*. <http://dx.doi.org/10.38116/bmt77/pdrt1>
- Carvalho, S. S., & Nogueira, M. O. (2024b). Você deve lutar pela xepa da feira e dizer que está recompensado: Evidências da plataformização e a precarização do trabalho no Brasil, Texto para Discussão, No. 2951, *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)*. <https://doi.org/10.38116/td2951-port>
- Costa, B. R. L. (2018). Bola de neve virtual: o uso das redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica. *Revista interdisciplinar de gestão social*, 7(1). <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>
- Dias, J. M. (2020). A Lei “Uber”—Uma solução insuficiente? Notas sobre o vínculo dos Motoristas. *Noticias Cielo*, 2.
- Dias, L. M. M., Bentivi, D. R. C., Moreira, S., & Alves, H. M. C. (2024). Caracterizando os digitrabes no Brasil. In Godim, S., Carneiro, L., & Moscon, D. (Orgs). *Digitrabes em contexto: caracterização e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco países da Iberoamérica* (p. 79-98). Ariadna Ediciones. <https://doi.org/10.26448/ae9789566276166.92>.

- *Dinh, T. T. Q., & Tienari, J. (2022). Brothers and broken dreams: Men, masculinity, and emotions in platform capitalism. *Gender, Work & Organization*, 29(2), 609-625. <https://doi.org/10.1111/gwao.12786>
- Doin, T. A. F. (2019). *Desvendando a metamorfose da economia do compartilhamento: uma revisão sistemática de literatura para a proposição de um framework integrativo*. [Tese de Doutorado, Universidade Federal da Bahia]. Repositorio.ufba.br. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/32145>
- Dredge, D., & Gyimóthy, S. (2015). The collaborative economy and tourism: Critical perspectives, questionable claims and silenced voices. *Tourism recreation research*, 40(3), 286-302. <https://doi.org/10.1080/02508281.2015.1086076>
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the *gig economy*: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114–132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- Durward, D., Blohm, I., & Leimeister, J. M. (2020). The nature of crowd work and its effects on individuals' work perception. *Journal of Management Information Systems*, 37(1), 66-95. <https://doi.org/10.1080/07421222.2019.1705506>
- Ert, E., Fleischer, A., & Magen, N. (2016). Trust and reputation in the sharing economy: The role of personal photos in Airbnb. *Tourism management*, 55, 62-73. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.01.013>
- Ertz, M., & Leblanc-Proulx, S. (2019). Review of a proposed methodology for bibliometric and visualization analyses for organizations: Application to the collaboration economy. *Journal of Marketing Analytics*, 7(2), 84-93. <https://doi.org/10.1057/s41270-019-00052-9>
- Farrell, D., & Greig, F. (2016). Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility. *Proceedings. Annual Conference on Taxation and Minutes of the Annual Meeting of the National Tax Association*, 109, 1–40. <https://www.jstor.org/stable/26816593>
- Filgueiras, V., & Antunes, R. (2020). Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo Digital platforms, *Uberization of work and regulation on contemporary*. <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>
- FIRJAN. Federação das indústrias do estado do rio de janeiro. (2016). Indústria 4.0 – Rio de Janeiro – FIRJAN. Disponível em: <

- <http://www.firjan.com.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=2C908A8A555B47F01557D8802C639A4>> Acessado em 01 de julho. 2020.
- Firmino, R. J., Cardoso, B. V., & Evangelista, R. (2019). Hyperconnectivity and (Im) Mobility: Uber and Surveillance Capitalism by the Global South. *Surveillance and Society*, 17(1/2), 205–212. <https://ssrn.com/abstract=3652260>
- Fleming, P. (2017). The human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of Uberization. *Organization Studies*, 38(5), 691–709. <https://doi.org/10.1177/0170840616686129>
- Floridi, L. (2014). *The Fourth Revolution. How infosphere is reshaping human reality*. Oxford: Oxford University Press. https://www.academia.edu/14408794/The_Fourth_Revolution_How_the_Infosphere_is_Reshaping_Human_Reality
- Franco, D. S., & Ferraz, D. L. D. S. (2019). Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos Ebape*. BR, 17, 844-856. <https://doi.org/10.1590/1679-395176936>
- Franco, S., & Escudero, E. (2019). El presente del futuro del trabajo II Psicología y organización del trabajo XVI. Montevideo: *Psicolibros Universitario*.
- Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 229–248. <https://doi.org/10.1590/s0303-76572010000200006>
- Galvão, T. F., Pansani, T. D. S. A., & Harrad, D. (2015). Principais itens para relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises: A recomendação PRISMA. *Epidemiologia e serviços de saúde*, 24, 335-342. <https://doi: 10.5123/S1679-49742015000200017>
- Gansky, L. (2010) *The Mesh: why the future of business is sharing*. London: Penguin Books.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simon, H. (2017). A new multidimensional approach to measuring precarious employment. *Social Indicators Research*, 134, 437-454. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1447-6>
- Geissinger, A., Laurell, C., & Sandström, C. (2020). Digital Disruption beyond Uber and Airbnb - Tracking the long tail of the sharing economy. *Technological Forecasting and Social Change*, 155, 119323. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.06.012>

- Geron, G. (2021). Da inovação à precarização: a relação de trabalho sob o impacto das novas tecnologias. *Revista Inteligência Empresarial*, 44, 1-17. ISSN (eletrônico) 2763-9827. <https://inteligenciaempresarial.emnuvens.com.br/rie/article/view/73>
- Gerwe, O., & Silva, R. (2020). Clarifying the sharing economy: Conceptualization, typology, antecedents, and effects. *Academy of Management Perspectives*, 34(1), 65-96. <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0010>
- Gondim, S. M. G., Batista, J. S., Bentivi, D. R. C., Cifuentes-Leiton, D. M., Rentería-Pérez, E., & Agulló-Tomás, E. (2024a). As tecnologias de informação e comunicação e o mundo do trabalho: Caracterização geral. In Godim, S., Carneiro, L., & Moscon, D. (Orgs). *Digitraves em contexto: caracterização e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco países da Iberoamérica* (p. 27-50). Ariadna Ediciones. <https://doi.org/10.26448/ae9789566276166.92>
- Gondim, S., Carneiro, L., & Moscon, D. (2024b). *Digitraves em contexto: caracterização e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco países da Iberoamérica*. Ariadna Ediciones. <https://doi.org/10.26448/ae9789566276166.92>.
- Gondim, S. M. G., Carneiro, L., Viego, V., Rentería-Pérez, E., Cifuentes-Leiton, D., Moscon, D., & Agulló-Tomás, E. (2024c). Effects of Flexibility on Digital Platform-Mediated Work in Five Ibero-American Countries. *Social Sciences*, 13(7), 340. <https://doi.org/10.3390/socsci13070340>
- Gomes, M. I. (2023). *Direito do Trabalho e economia colaborativa—desafios de regulamentação*. UMinho Editora. <https://doi.org/10.21814/uminho.ed.100.16>
<https://hdl.handle.net/1822/86110>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438–448. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Grifo, J. M. A. (2021). *A Gig economy em Portugal: As Condições Socioeconómicas dos Condutores TVDE* [Doctoral dissertation, Universidade de Lisboa]. ProQuest Dissertations & Theses. <https://www.proquest.com/openview/a39e9d3172fc6df4dd4e019442cf3e43/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Guttentag, D. (2015). Airbnb: Disruptive innovation and the rise of an informal tourism accommodation sector. *Current issues in Tourism*, 18(12), 1192-1217. <https://doi.org/10.1080/13683500.2013.827159>

- Habibi, M. R. (2019). The progression and impact of the sharing economy; a preface. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 27(4), 349-354. <https://doi.org/10.1080/10696679.2019.1644959>
- Habibi, M. R., Davidson, A., & Laroche, M. (2017). What managers should know about the sharing economy. *Business Horizons*, 60(1), 113-121. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.09.007>
- Hamari, J., Sjöeklint, M., & Ukkonen, A. (2016). The sharing economy: why people participate in collaborative consumption, *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 67(9), 2047-2059. <https://doi.org/10.1002/asi.23552>
- Hoang, L., Blank, G., & Quan-Haase, A. (2020). The winners and the losers of the platform economy: who participates?. *Information, Communication & Society*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2020.1720771>
- Hossain, M. (2020). Sharing economy: A comprehensive literature review. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102470. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102470>
- *Holtum, P., Irannezhad, E., Marston, G., & Mahadevan, R. (2022). Business or pleasure? A comparison of migrant and non-migrant uber drivers in Australia. *Work, Employment and Society*, 36(2), 290-309. <https://doi.org/10.1177/09500170211034741>
- * Jamil, R., & Noiseux, Y. (2018). Shake that moneymaker: Insights from Montreal's Uber drivers. *Revue Interventions Économiques. Papers in Political Economy*, (60). <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.4139>
- Janissek-de-Souza, J. A. (2007). Teoria implícita de organização inovadora em empresas com padrões diferenciados de adoção de práticas de gestão. [Tese de Doutorado, Universidade Federal da Bahia]. Repositorio.ufba.br. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/24620>
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479. <https://doi.org/10.1177/1536867X0800800401>
- John, N. (2020). What is Meant by 'Sharing' in the Sharing Economy?. *Built Environment*, 46(1), 11-21. <https://doi.org/10.2148/benv.46.1.11>
- *Josserand, E., & Kaine, S. (2019). Different directions or the same route? The varied identities of ride-share drivers. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 549-573. <https://doi.org/10.1177/0022185619848461>

- Joyce, K., Pabayoy, R., Critchley, J. A., & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (2). <https://doi.org/10.1002/14651858.CD008009.pub2>
- Júnior, J. R. F. (2023). *Trabalho de motorista por aplicativo: análise das bases contratuais com a Uber e a posição do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região*. [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Rio Grande do Norte]. Repositório Institucional UFRN. <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/56339>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74, 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kahancová, M., Meszmann, T. T., & Sedláková, M. (2020). Precarization via digitalization? Work arrangements in the on-demand platform economy in Hungary and Slovakia. *Frontiers in Sociology*, 5, 3. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00003>
- Katz L, Krueger A. (2016). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR Review*, 72(2), 382-416. <https://doi.org/10.1177/0019793918820008>
- Klarin, A., & Suseno, Y. (2021). A state-of-the-art review of the sharing economy: Scientometric mapping of the scholarship. *Journal of Business Research*, 126, 250-262. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.063>
- Kraus, S., Li, H., Kang, Q., Westhead, P., & Tiberius, V. (2020). The sharing economy: A bibliometric analysis of the state-of-the-art. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 26(8), 1769-1786. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-06-2020-0438>
- *Ladegaard, I., Ravenelle, A. J., & Schor, J. (2022). ‘God Is Protecting Me... And I Have Mace’: Defensive Labour. In Precarious Workplaces. *The British Journal of Criminology*, 62(3), 773-789. <https://doi.org/10.1093/bjc/azab080>
- Lai, M. K., & Ho, A. P. (2020). Unravelling potentials and limitations of sharing economy in reducing unnecessary consumption: A social science perspective. *Resources, Conservation and Recycling*, 153, 104546. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.104546>
- Lamberton, C. P., & Rose, R. L. (2012). When is ours better than mine? A framework for understanding and altering participation in commercial sharing systems. *Journal of Marketing*, 76(4), 109-125. <https://doi.org/10.1509/jm.10.0368>

- Lata, L. N. (2022). Next generation technology workforce—Precarious work and platform regulation. *IEEE Technology Policy & Ethics*. <https://cmte.ieee.org/futuredirections/tech-policy-ethics/march-2022/next-generation-technology-workforce-precarius-work-and-platform-regulation/>
- Lata, L. N., Burdon, J., & Reddel, T. (2023). New tech, old exploitation: *Gig economy*, algorithmic control and migrant labour. *Sociology Compass*, *17*(1), e13028. <https://doi.org/10.1111/soc4.13028>
- Leite, M. D. P. (2008, Outubro 27–31). O trabalho e suas reconfigurações: Conceitos e realidades. 32th Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu, MG. [Paper presentation]. Available from <https://www.anpocs.com/index.php/papers-32-encontro/gt-27/gt40-2/2713-marcialeite-o-trabalho/file>.
- Leonardi, E., & Pirina, G. (2020). Uber in the Portuguese *gig economy*: A laboratory for platform capitalism. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, *14*(2), 46-63. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.14.2.0046>
- Lessig, L. (2008). Remix: Making art and commerce thrive in the hybrid economy (p. 352). *Bloomsbury Academic*. <https://doi.org/10.5040/9781849662505>
- Li, Y., Xu, S., Yu, Y., & Meadows, R. (2023). The well-being of gig workers in the sharing economy during COVID-19. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *35*(4), 1470-1489. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2022-0064>
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P., ... & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: Explanation and elaboration. *Journal of clinical epidemiology*, *62*(10), e1-e34. <https://doi.org/10.7326/0003-4819-151-4-200908180-00136>
- Llosa, J.A., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Heleno, C. T., & de Olivera Borges, L. (2023). Cross-cultural adaptation of the Job Insecurity Scale (JIS) in Brazil and cross-national analysis of Job Insecurity effects in Brazil and Spain. *BMC Psychol* *11*, 117. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01156-9>
- Llosa, J., Cifuentes-Leiton, D. M. Viego, V. Moscon, D. Ansoleaga, E. Ahumada, M. (2024). Trabajo en plataformas digitales: Análisis de las expectativas y la incertidumbre laboral en cinco países. In Godim, S., Carneiro, L., & Moscon, D. (Orgs). *Digitrabes em contexto: caracterização e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco*

- países da Iberoamérica* (p. 197-216). Ariadna Ediciones. <https://doi.org/10.26448/ae9789566276166.92>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., & Boada-Grau, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema* 29, 577–583. <https://doi.org/10.7334/psicothema2017.59>
- Lima, J. C., & Bridi, M. A. (2019). Trabalho digital e emprego: A reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH*, 32(86), 325–341. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.305>
- *MacEachen, E., Meyer, S. B., Majowicz, S., Hopwood, P., Crouch, M., Amoako, J., ... & Ilic, A. (2022). Perceived COVID-19 health and job risks faced by digital platform drivers and measures in place to protect them: A qualitative study. *American Journal of Industrial Medicine*, 65(9), 731-742. <https://doi.org/10.1002/ajim.23409>
- Magaldi, T., Azaïs, C., Razafindrakoto, M., & Roubaud, F. (2024). Uma “Escolha Muito Difícil”: CLT versus Plataformas Na Avaliação Dos Trabalhadores Brasileiros Em Uma Abordagem Quali-Quanti. Rio de Janeiro. [Texto para Discussão], IE-UFRJ, 9, 2024.
- Mallett, R. W. (2020). Seeing the "changing nature of work" through a precarity lens. *Global Labour Journal*, 11(3) 271–290. <https://doi.org/10.15173/glj.v11i3.4138>
- Marrone, M., & Pirina, G. (2024). A Variegated Platform Capitalism? Algorithms, Labour Process and Institutions in Deliveroo in Bologna and Uber in Lisbon. In Mezzadra, S., Cuppini, N., Frapporti, M., Pirone, M. (eds), *Capitalism in the Platform Age*. Springer Studies in Alternative Economics. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-49147-4_12
- Martin, C. J. (2016). The sharing economy: a pathway to sustainability or a nightmarish form of neoliberal capitalism?, *Ecological Economics*, 121, 149-159. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2015.11.027>
- Mendes, R. A., Oliveira, E. A. D. A. Q., Vieira, E. T., & Francischetto, B. (2019). Plataformas digitais de transporte de passageiros e a precarização do trabalho. *IX Jornada Internacional de Políticas Públicas*.
- Mika, B. (2022). Satisfaction despite precarity. Applying the concept of flexibility to understand Tricity uber drivers’ attitudes to their work. *Miscellanea Anthropologica Et Sociologica*, 23, 125–141

- Miranda Filho, V. F. (2023). Regulação do trabalho via plataformas digitais na Alemanha e Portugal, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, XLV, 31 – 56. <https://doi.org/10.21747/08723419/soc45a2>
- Mitchell, C.M. & J.C. Murray (2017), *The Changing Workplaces Review: An Agenda for Workplace Rights*. Ontario Ministry of Labour; 2017. https://files.ontario.ca/books/mol_changing_workplace_report_eng_2_0.pdf
- Mont, O., Palgan, Y. V., Bradley, K., & Zvolaska, L. (2020). A decade of the sharing economy: Concepts, users, business and governance perspectives. *Journal of Cleaner Production*, 122215. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122215>
- Montgomery, T., & Baglioni, S. (2021). Defining the *gig economy*: platform capitalism and the reinvention of precarious work. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 41(9/10), 1012-1025. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2020-0400>
- Moreschi, B., Pereira, G., & Cozman, F. G. (2020). The Brazilian Workers in Amazon Mechanical Turk: dreams and realities of ghost workers. *Contracampo*, 39(1). <http://dx.doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38252>
- Mosaad, M., Benoit, S., & Jayawardhena, C. (2023). The dark side of the sharing economy: A systematic literature review of externalities and their regulation. *Journal of business research*, 168, 114186. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114186>
- Moscon, D. B. C., Carneiro, L. L., & Gondim, S. M. G. (2022). O trabalho e a vida humana sob demanda: As plataformas digitais e os riscos à saúde do trabalhador. *Gestão & Planejamento-G&P*, 23(1). <https://doi.org/10.53706/gep.v.23.7292>
- Netter, S., Pedersen, E. R. G., & Lüdeke-Freund, F. (2019). Sharing economy revisited: Towards a new framework for understanding sharing models. *Journal of cleaner production*, 221, 224-233. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.02.225>
- Nogueira, M. O., & Carvalho, S. S. (2021). *Trabalho precário e informalidade: Desprecarizando suas relações conceituais e esquemas analíticos*. Texto para discussão. Brasília: Rio de Janeiro Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10948>
- Nurvala, J. P. (2015). “Uberisation” is the future of the digitalised labour market. *European View*, 14(2), 231–239. <https://doi.org/10.1007/s12290-015-0378-y>
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709. <https://doi.org/10.2307/2525981>

- OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2018). Digital labour platforms and the future of work Towards decent work in the online world https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2021a). The role of digital labour platforms in transforming the world of work. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771672/lang--en/index.htm
- OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2021b). Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho. Bureau Internacional do Trabalho. https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_845019/lang--pt/index.htm
- OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2022). Covid-19 and the world of work. Country policy responses. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm>
- Oltramari, A. P., & Piccinini, V. C. (2006). Reestruturação produtiva e formas de flexibilização do trabalho. *Organizações and Sociedade*, 13(36), 85–106. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302006000100005>
- Orsini, A. G. S., & Costa, A. J. A. (2021). Tensões regulatórias no trabalho em plataformas no Brasil: reimaginar a promoção do trabalho decente no mundo digital. *Teoria Jurídica Contemporânea*. <https://doi.org/10.21875/tjc.v6i0.41882>
- Paz, E. G. N. D. (2023). *O novo modelo do trabalho nas plataformas digitais: Uma análise do perfil dos trabalhadores nos setores de serviços de entregas e transporte de passageiros no Brasil*. [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal da Paraíba]. <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/26719>
- Pereira, A. C. L. (2019) Saúde mental relacionada ao trabalho: A complexidade das situações de trabalho e as limitações da abordagem dos fatores de riscos psicossociais. [Tese de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas]. repositorio.unicamp.br. <https://doi.org/10.47749/T/UNICAMP.2019.1096303>
- Pesole, A., Brancati, U., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). *Platform workers in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union*. <https://doi.org/10.2760/742789>

- *Peticca-Harris, A., DeGAMA, N., & Ravishankar, M. N. (2020). Postcapitalist precarious work and those in the ‘drivers’ seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada. *Organization*, 27(1), 36-59.
<https://doi.org/10.1177/1350508418757332>
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *South African Business Review*, 17, 1–22. ISSN: 1561-896X.
https://www.researchgate.net/publication/257749177_The_cognitiveaffective_distinction_of_job_insecurity_Validation_and_differential_relations
- *Polkowska, D. (2019). Does the app contribute to the precarization of work? The case of Uber drivers in Poland. *Partecipazione e conflitto*, 12(3), 717-741.
<https://doi.org/10.1285/i20356609v12i3p717>
- *Polkowska, D. (2021). Unionisation and mobilisation within platform work: Towards precarisation—a case of Uber drivers in Poland. *Industrial Relations Journal*, 52(1), 25-39. <https://doi.org/10.1111/irj.12315>
- Portes, J. H. (2019) *Economia de Plataforma: Um estudo sobre redes de colaboração na nova configuração do trabalho*. [Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC]. Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22770>
- Ramos, J., Sehnbruch, K., & Weller, J. (2015). Quality of employment in Latin America: Theory and evidence. *International Labour Review*, 154(2), 171–194.
<https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2015.00238.x>
- Ravenelle, A. J. (2019). “We’re not uber:” Control, autonomy, and entrepreneurship in the gig economy. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 269-285.
<https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0256>
- Rentería-Pérez, E., Cifuentes-Leiton, D. M., Díaz-Bambula, F., Becerra-Aguilar, A., Brand-Narváez, M. A., & Tabares-Jaramillo, B. (2024). Caracterización de trabajadores de plataformas digitales en Colombia. In Godim, S., Carneiro, L., & Moscon, D. (Orgs). *Digitraves em contexto: caracterização e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco países da Iberoamérica* (p. 121-140). Ariadna Ediciones.
<https://doi.org/10.26448/ae9789566276166.92>

- Ribeiro, M. A. (2020). Contribuições da Psicologia para repensar o conceito de trabalho decente. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho (rPOT)*, 20(3).
<https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19488>
- Rocha, A. L. V. (2024). *Análise do Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024: é possível falar em "trabalhador autônomo por plataforma" diante das novas formas de controle do trabalho?*. [Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte]. Repositorio Institucional UFRN <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/59839>
- Rodrigues, F. L., de Andrade Oliveira, F., de Paiva Rebouças, J., & Myrrha, L. J. D. (2024). Analisando a relação entre a taxa de desemprego e a demanda para trabalhar como motorista de aplicativo no Brasil. *Revista Cronos*, 25(2), 189-204.
<https://periodicos.ufrn.br/cronos/article/view/35308>
- Rufino, C. S. (2023). *O vínculo contratual de trabalhadores em plataformas digitais: O caso concreto dos motoristas TVDE*. [Tese de Doutorado, Universidade Católica Portuguesa]. Repositorio.ucp.pt. <http://hdl.handle.net/10400.14/42132>
- Ryu, H., Basu, M., & Saito, O. (2019). What and how are we sharing? A systematic review of the sharing paradigm and practices. *Sustainability Science*, 14(2), 515-527.
<https://doi.org/10.1007/s11625-018-0638-2>
- Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2007). Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. *Brazilian Journal of Physical Therapy*, 11, 83-89. <https://doi.org/10.1590/S1413-35552007000100013>
- Santos, E. M., & de Lacerda Carelli, R. (2022). As plataformas digitais de transporte e o lugar do negro no mercado de trabalho. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 5. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v5.126>
- Santos, I. L., dos Santos, R. C., & Junior, D. D. S. S. (2019). Análise da Indústria 4.0 como Elemento Rompedor na Administração de Produção. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, 11(1), 48-64. <https://doi.org/10.24023/FutureJournal/2175-5825/2019.v11i1.381>
- Schor, J. (2016). Debating the sharing economy. *Journal of Self-Governance and Management Economics*, 4(3), 7-22.
- Schulte, J., Schlicher, K. D., & Maier, G. W. (2020). Working everywhere and every time? Chances and risks in crowdworking and crowdsourcing work design. Gruppe.

- Interaktion. Organisation. Zeitschrift Fur Angewandte Organisations psychologie*, 51(1), 59–69. <https://doi.org/10.1007/s11612-020-00503-3>
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. In World Economic Forum - Geneva. ISBN-13:978-1-944835-01-9
- Selloni, D. (2017). New forms of economies: sharing economy, collaborative consumption, peer-to-peer economy. In *CoDesign for Public-Interest Services* (pp. 15-26). Springer, Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-53243-1>
- Sharam, A., & Bryant, L. (2017). The uberisation of housing markets: Putting theory into practice. *Property Management*, 35(2), 202–216. <https://doi.org/10.1108/PM-06-2016-0023>
- *Silva Júnior, J. T., Carneiro, J. S., Lessa, P. W. B., & Vieira, C. L. S. (2022). Flexibilization and precarization of working conditions and labor relations in the perspective of app-based drivers. *Revista de Gestão*, 29(3), 267-286. <https://doi.org/10.1108/REGE-08-2021-0153>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of business research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Souza, I. F. (2023). Formas de sujeição dos motoristas da Uber no Brasil: uma etnografia pela ótica da participação observante. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 7(15), 3. <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/1067>
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garret, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4,473-499. <https://doi.org/10.1146/annurev-032516-113332>
- Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism*. John Wiley & Sons.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Sundararajan, A. (2016). *The sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. The MIT Press, Cambridge, MA.

- Surie, A., & Koduganti, J. (2016). The emerging nature of work in platform economy companies in Bengaluru, India: The case of Uber and Ola Cab drivers. *E-Journal of international and comparative labour studies*. I S SN 2 2 8 0 - 4 0 5 6
- Sutherland, W., & Jarrahi, M. H. (2018). The sharing economy and digital platforms: A review and research agenda. *International Journal of Information Management*, 43, 328-341. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.07.004>
- Teixeira, C. L., & Paraizo, R. C. (2020). Plataformas digitais de mobilidade urbana: Tipos e modos de atuação. *Gestão & Tecnologia de Projetos*, 15(3), 19-33. <https://doi.org/10.11606/gtp.v15i3.166299>
- Ticona, J., & Mateescu, A. (2018). Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media and Society*, 20(11), 4384–4404. <https://doi.org/10.1177/1461444818773727>
- Tozi, F. (2018). As novas tecnologias da informação como suporte à ação territorial das empresas de transporte por aplicativo no Brasil. *In: Coloquio internacional de geocrítica las ciencias sociales y la edificación de una sociedad post-capitalista*, 15., 2018, Barcelona. Anais. Barcelona: Universidade de Barcelona.
- Tozi, F., Duarte, L. R., & Castanheira, G. R. (2021). Trabalho precário, espaço precário: As plataformas digitais de transporte e os circuitos da economia urbana no Brasil. *Ar@cne. Revista Electrónica de Recursos en Internet sobre Geografía y Ciencias Sociales*, 25(252), 1-20. <https://doi.org/10.1344/ara2021.252.33968>
- Ungureanu, A. (2019). Industry 4.0. The Role of *Gig economy* in the Industrial Revolution of the 21st Century. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 19(2/30), 77-84.
- Vaclavik, M. C., & Pithan, L. H. (2018). The agency search: The meaning of work for app drivers. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 19(5). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG180080>
- Vandevenne, E., & Vanroelen, C. (2024). Measuring employment precariousness in gig jobs: A pilot study among food couriers in Brussels 1. *Work*, 77(2):487–510. <https://doi.org/10.3233/WOR-220691>

- Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the *gig economy*. *Annual Review of Sociology*, 46, 273–294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- Viego, V., & Massi, M. F. (2024). Trabajadores de plataformas en argentina: Situación y perspectivas. In Godim, S., Carneiro, L., & Moscon, D. (Orgs). *Digitrabes em contexto: caracterização e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco países da Iberoamérica* (p. 51-78). Ariadna Ediciones. <https://doi.org/10.26448/ae9789566276166.92>
- Wirtz, J., So, K. K. F., Mody, M. A., Liu, S. Q., & Chun, H. H. (2019). Platforms in the peer-to-peer sharing economy. *Journal of Service Management*, 30(4), 452-483. <https://doi.org/10.1108/JOSM-11-2018-0369>
- Wood, A.J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global *gig economy*, *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- *Yasih, D. W. P. (2023). Normalizing and resisting the new precarity: A case study of the Indonesian *gig economy*. *Critical Sociology*, 49(4-5), 847-863. <https://doi.org/10.1177/08969205221087130>
- Zervas, G., Proserpio, D., & Byers, J. W. (2017). The rise of the sharing economy: Estimating the impact of Airbnb on the hotel industry. *Journal of marketing research*, 54(5), 687-705. <https://doi.org/10.1509/jmr.15.0204>

Apêndice

A – Decomposição de Oaxaca e Blinder correlacionando variáveis

	Balanço profissional		Balanço geral (prós e contras)		Risco	
	características	coef	características	coef	características	coef
Gênero	-,014 (,744)	-,677 (,460)	-,053 (,338)	,903 (,221)	,020 (,685)	,023 (,981)
Idade	-,251 (,185)	1,860 (,304)	,201 (,148)	,825 (,575)	,275 (,138)	3,290* (,088)
Renda1	,108 (,361)	-,283 (,244)	-,026 (,781)	-,336* (,098)	-,286* (,074)	-0,131 (,583)
Renda2	,438 (,157)	,544 (,364)	-,215 (,400)	-,871* (,084)	-,717** (,047)	-1,111* (,094)
Renda3	<,001 (,998)	-,155 (,643)	,016 (,725)	-,287 (,304)	,045 (,704)	-,605 (,107)
Educ. até ensino médio	,503 (,125)	,004 (,980)	,299 (,276)	-,003 (,986)	-,342 (,347)	,231 (,230)
Nativo	-,438* (,098)	-,605 (,408)	-,387* (,085)	-,497 (,377)	,126 (,658)	,130 (,856)
Raça	-1,358** (,026)	-2,269** (,045)	-,996* (,052)	-1,824* (,053)	,011 (,986)	-,246 (,843)
Outra atividade ppal	-,011 (,727)	,175 (,410)	,009 (,732)	,050 (,770)	,016 (,678)	-,325 (,160)
Outra atividade não principal	-,031 (,522)	-,258 (,293)	-,007 (,829)	-,169 (,391)	-,059 (,428)	-,423 (,111)
Seguro médico	,125 (,765)	-,178 (,837)	-,052 (,884)	-,668 (,347)	-,232 (,621)	-,984 (,293)
Carga horaria1	-,027 (,824)	,068 (,398)	-,119 (,287)	,075 (,282)	-,213 (,179)	,050 (,553)
Carga horaria 2	,009 (,823)	-,014 (,916)	,024 (,579)	-,034 (,761)	-,090 (,387)	,202 (,199)
Carga horaria 3	,014 (,828)	-,062 (,830)	-,088 (,221)	-,252 (,281)	,142 (,174)	,434 (,158)
Flex tempo 1	,040 (,786)	,117 (,769)	,034 (,786)	-,208 (,520)	-,265 (,143)	-,809* (,06)

Flex tempo 2	-,004 (,864)	,021 (,821)	,004 (,862)	,059 (,446)	,001 (,908)	,057 (,564)
Flex tarefa 1	-,168 (,172)	-1,341** (,04)	-,050 (,579)	,073 (,891)	-,016 (,892)	,430 (,538)
Flex vinc 1	,001 (,996)	-,354 (,477)	-,012 (,931)	-,237 (,558)	,156 (,414)	,205 (,700)
Flex vinc (tercerizado)	-,232* (,097)	,297* (,058)	-,095 (,285)	,095 (,410)	,009 (,929)	-,063 (,674)
Flex jornal 1	-,010 (,944)	-,029 (,858)	-,043 (,716)	-,072 (,596)	,157 (,346)	-,122 (,500)
Flex jornal 2	,435 (,333)	,488 (,610)	,090 (,812)	-,382 (,629)	-,277 (,581)	-,395 (,705)
Flex rendim 1	,037 (,594)	,292 (,156)	,085 (,221)	,530*** (,007)	-,052 (,514)	,011 (,956)
Flex rendim 2	-,013 (,736)	-,021 (,879)	-,023 (,722)	-,062 (,582)	-,001 (,972)	,001 (,996)
decisão própria	-1,177 (,175)	-3,057 (,207)	-,684 (,346)	-1,790 (,362)	,755 (,433)	,599 (,816)
falta oportunidades	,809 (,383)	-,672 (,131)	-,006 (,994)	-,310 (,234)	-,808 (,437)	,120 (,788)

B – Análise de frequência da variável Renda por país

Brasil					
Variável	Tipo	Teste	Média	Mediana	Desvio Padrão
Renda	Categórica	Frequência	3,53	3,0	1,314
Até R\$ 1.045,00 (01 salário mínimo)		5 (2,8%)			
de R\$ 1.045,01 até R\$ 2.090,00 (de um a dois salários mínimos)		38 (21,1%)			
de R\$ 2.090,01 até R\$ 3.135,00 (de dois a três salários mínimos)		51 (28,3%)			
de R\$ 3.135,01 até R\$ 4.180,00 (de três a quatro salários mínimos)		48 (26,7%)			
de R\$ 4.180,01 até R\$ 5.225,00 (de quatro a cinco salários mínimos)		22 (12,2%)			
de R\$ 5.225,01 até R\$ 10.450,00 (de cinco a dez salários mínimos)		13 (7,2%)			
acima de R\$ 10.450,00 (mais de dez salários mínimos)		3 (1,7%)			
Portugal					
Variável	Tipo	Teste	Média	Mediana	Desvio Padrão
Renda	Categórica	Frequência	2,44	2,0	1,021
Até 5000 € anual (até 417 € mensal)		15 (12,3%)			
Entre 5001 € - 15000 € anual (de 418 a 1.250 € mensal)		61 (50%)			
Entre 15001 € - 28000 € anual (de 1.250 a 2.333 € mensal)		31 (25,4%)			
Entre 28001 € - 55000 € anual (de 2.334 a 4.583 € mensal)		9 (7,4%)			

Entre 55001 € - 75000 € anual (de 4.584 a 6.250 € mensal)	4 (3,3%)
Mais de 75001 € anual (mais de 6.250 € mensal)	2 (1,6%)

Nota: Para análise foi tomada como base o salário de Portugal de 2022 (período no qual ocorreu a coleta de dados), no valor de 705 euros e o salário mínimo no Brasil em 2021, no valor de R\$ 1.045,00 (período no qual o *survey* foi construído).

C – Survey (Versão Original)

Questionnaire

1 Dados sociodemográficos

Idade (em anos)

Nacionalidade

Sexo

- Mulher
 Homem
 Não me identifiquei com nenhum dos dois

Outro. Especificar:

Qual a sua cor / raça?

- Amarela
 Branca
 Indígena
 Parda
 Preta

Possui deficiência?

Não possuo.

Sim. Qual?

Qual o seu nível de escolaridade?

- Nível fundamental
 Nível médio
 Graduação
 Pós-graduação

Qual é a sua renda individual mensal média, considerando todos os seus trabalhos?

- Até R\$ 1.045,00 (01 salário mínimo)
 de R\$ 1.045,01 até R\$ 2.090,00 (de um a dois salários mínimos)
 de R\$ 2.090,01 até R\$ 3.135,00 (de dois a três salários mínimos)
 de R\$ 3.135,01 até R\$ 4.180,00 (de três a quatro salários mínimos)
 de R\$ 4.180,01 até R\$ 5.225,00 (de quatro a cinco salários mínimos)
 de R\$ 5.225,01 até R\$ 10.450,00 (de cinco a dez salários mínimos)
 acima de R\$ 10.450,00 (mais de dez salários mínimos)

Qual o seu grau de participação nas despesas familiares mensais?

- Única fonte de renda da família
 Principal fonte de renda da família
 Compartilho a fonte de renda por igual com outro membro da família
 Tenho uma pequena participação nas despesas familiares
 Não participo da despesa familiar

Você tem outra atividade profissional remunerada que não seja mediada por plataformas digitais?

- Sim e é a minha principal atividade
 Sim, mas não é a minha principal atividade
 Não

Qual a sua carga horária semanal dedicada ao trabalho em plataformas digitais?

- até 20h
 21 a 30h
 31 a 44h
 Mais de 44h

Você contribui atualmente para alguma modalidade de seguridade social/previdência (pública ou privada)?

- Sim
 Não

Em quantas plataformas digitais você é cadastrado como prestador de serviço?

- 1
 2
 3
 4
 Mais de 4

Qual a natureza do serviço que você presta através da mediação de plataformas digitais?

- Entrega de produtos / delivery
 Transporte de pessoas
 Produção de conteúdos e ferramentas digitais (textos ou vídeos / comunicação digital / publicidade e propaganda / aplicativos e tecnologia)
 Microtarefas (responder questionários, rotular imagens, avaliar um texto etc.)
 Serviços especializados de saúde (medicina, psicologia, nutrição, fisioterapia, educação física etc.)
 Consultoria / Assessoramento (advocacia, arquitetura, engenharia etc.)
 Limpeza ou manutenção doméstica (serviços elétricos, de cozinha, de cuidado de animais domésticos, etc.)
 Cuidado doméstico (cuidado de idosos, crianças, pessoas com necessidades especiais)
 Educação (Aulas, cursos, capacitações)
 Aluguel ou venda de espaços e utensílios
 Entretenimento (eventos ou produções culturais, apresentações artísticas, trabalhos sexuais)

2 Mapeamento Arranjos

Agora, pedimos que você aponte quais são as características que melhor definem o seu trabalho mediado por plataformas digitais.

Responda a todas as questões pensando exclusivamente neste trabalho.

Como você descreveria a sua relação contratual com o seu principal empregador/contratante quanto ao tempo de contrato/acordo (formal ou informal)?

- Contrato/acordo de tempo integral (máxima carga horária permitida pela legislação)
- Contrato/acordo de tempo parcial (carga horária fixa, porém menor que o máximo permitido pela legislação)
- Contrato/acordo de horas avulsas / por demanda (carga horária variável)

Nenhuma das opções se aplica. Por favor, explique:

Qual o prazo estabelecido na sua relação contratual com o seu principal empregador/contratante?

- Atividades continuadas / por tempo indeterminado (a contratação é de longo prazo e compreende a realização de uma série de atividades, sem previsão de interrupção)
- Projeto ou atividade específica (a contratação é para realizar atividades pontuais, durante um período de tempo previamente estipulado)

Nenhuma das opções se aplica. Por favor, explique:

Como você descreveria o vínculo que você possui com o seu principal empregador/organização contratante?

- Direto (trabalha diretamente para a organização contratante)
- Indireto (o trabalho é terceirizado ou há intermediários)
- Inexistente (não possui vínculo com nenhuma organização)

Nenhuma das opções se aplica. Por favor, explique:

Como você descreveria o contato (presencial ou virtual) que você possui com os consumidores ou beneficiários do serviço que você presta?

- Direto (tem contato, em algum momento, com o consumidor ou beneficiário do serviço)
- Indireto (não tem contato, em nenhum momento, com o consumidor ou beneficiário do serviço)

Nenhuma das opções se aplica. Por favor, explique:

Existe alguma organização coletiva ou sindical (que defenda os direitos do trabalhador) referente ao serviço que você presta via plataforma digital?

- Sim
- Não

Como você descreveria o vínculo formal que você possui com essa(s) organização(ões)?

- Inexistente (trabalha sozinho, de forma independente)
- Existente (trabalha de maneira articulada com um ou mais órgãos representativos da categoria – sindicatos e/ou conselhos de classe)

Nenhuma das opções se aplica. Por favor, explique:

Como você descreveria a extensão das horas na sua jornada de trabalho?

- Jornada inflexível (com horas corridas, não tem flexibilidade para organizar a jornada de trabalho)
- Jornada flexível (carga horária fixa, mas com horas compensáveis – tem flexibilidade para organizar a jornada de trabalho)
- Regime de sobreaviso / sob demanda (jornada variável, com possíveis horas improdutivas)

Nenhuma das opções se aplica. Por favor, explique:

Como você descreveria o local da sua jornada de trabalho?

- Presencial, com local fixo (realiza o trabalho presencialmente em local pré-determinado)
- Presencial, com local variável (realiza o trabalho presencialmente em locais diversos, circula por diferentes regiões)
- Virtual (realiza o trabalho à distância, mediado por tecnologias, no local que preferir)
- Local híbrido: presencial e virtual (realiza para o mesmo contrato parte das atividades à distância e parte das atividades presencialmente)

Nenhuma das opções se aplica. Por favor, explique:

Como você descreveria os rendimentos que recebe como fruto do seu trabalho?

- Rendimento fixo (recebe o mesmo valor dentro de uma regularidade pré-estabelecida – mensalmente, quinzenalmente etc.)
- Rendimento fixo + produtividade (recebe um valor fixo mínimo dentro de uma regularidade pré-estabelecida – mensalmente, quinzenalmente etc., acrescido de valores extras provenientes de produtividade ou afins)
- Rendimento variável (não conta com entradas fixas de rendimentos)

Nenhuma das opções se aplica. Por favor, explique:

3 Avaliação Arranjos

Na etapa anterior, você respondeu a diversas perguntas que ajudam a caracterizar o seu trabalho mediado por plataformas digitais. Pensando nesse trabalho, por favor, responda as questões a seguir:

Como você começou a trabalhar no atual arranjo de trabalho?

- Escolha pessoal
- Determinação da organização contratante
- Ausência de outras oportunidades

Nenhuma das opções se aplica. Por favor, explique:

Em uma escala de 0 a 10, como você descreve o seu ritmo de trabalho (pressão por prazos de entrega, apresentação do produto, controle de superiores, etc)?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

Em uma escala de 0 a 10, o quanto você se considera realizado profissionalmente com o seu arranjo de trabalho atual?

- 0
- 1
- 2
- 3

- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

Em uma escala de 0 a 10, como você avalia o seu arranjo de trabalho atual em termos de prós e contras?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

Em uma escala de 0 a 10, como você avalia os riscos (de acidentes, assaltos, prejuízos à saúde física e psicológica, etc.) que você corre no exercício das suas atividades?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

Com as suas palavras, relate como você se vê no futuro em relação ao seu arranjo de trabalho atual.

4 Percepção de insegurança

Apresentaremos algumas afirmações sobre o futuro de seu trabalho. Escolha a opção que indica o quanto cada afirmação representa o que você pensa.

Não representa nada Representa muito pouco Representa pouco Representa muito Representa completamente

Tenho muita certeza de que serei capaz de manter meu trabalho.

Sinto-me seguro(a) no meu ambiente de trabalho.

Penso que serei capaz de continuar trabalhando aqui.

Só há uma pequena chance de que eu fique sem trabalho.

Tenho medo de ser dispensado(a), ficar sem clientes ou não poder trabalhar.

Estou preocupado(a) com o meu futuro profissional.

Tenho medo de que possa perder meu trabalho.

Sinto incerteza sobre o futuro do meu

5 Agradecimento

AGRADECEMOS A SUA PARTICIPAÇÃO!

Tem interesse em continuar contribuindo com a pesquisa por meio de uma entrevista individual?

Se sim, por favor, informe seu número de telefone e/ou email para que a pesquisadora possa entrar em contato:

Tem interesse em saber os resultados desta pesquisa? Se sim, por favor, informe o seu telefone e/ou e-mail :

6 Final page

Seu questionário foi enviado com sucesso!