



**CIÊNCIAS
EMPRESARIAIS**

ESCOLA SUPERIOR
POLITÉCNICO SETÚBAL

CATARINA ISABEL
INÁCIO POEIRAS

**A UBERIZAÇÃO E AS NOVAS
FORMAS DAS RELAÇÕES
LABORAIS: UMA ANÁLISE A
PARTIR DA PERSPETIVA DOS
TRABALHADORES**

Relatório de Dissertação do Mestrado em Gestão
Estratégica De Recursos Humanos

ORIENTADOR

PROFESSOR DOUTOR JOÃO PEDRO CORDEIRO

outubro de 2025

CATARINA ISABEL
INÁCIO POEIRAS

**A UBERIZAÇÃO E AS NOVAS
FORMAS DAS RELAÇÕES
LABORAIS: UMA ANÁLISE A
PARTIR DA PERSPETIVA DOS
TRABALHADORES**

JÚRI

Presidente: Professor Doutor António José de Sousa Almeida, IPS-ESCE

Orientador: Professor Doutor João Pedro Cordeiro, IPS-ESCE

Vogal Arguente: Professora Doutora Célia de Jesus Fialho Quintas, IPS-ESCE

novembro de 2025

*“Uma gaivota voava, voava,
Asas de vento, coração de mar.
Como ela somos livres,
Somos livres de voar.”*
Somos Livres, Ermelinda Duarte

*“Podes saber que vais chegar
Onde Deus te levar”,
Schoenstatt*

*Aos meus avós,
em especial ao Avô João,
que sempre nos inculuiu que “o saber não ocupa lugar”.*

AGRADECIMENTOS

Após 2 anos de muito esforço, dedicação e devoção, chegou o momento de glória, sendo esta dissertação o culminar de todos os ensinamentos vivenciados neste percurso. Deste modo, quero aqui manifestar o meu sincero agradecimento e consideração a todos aqueles que fizeram parte, de uma forma direta ou indireta, desta jornada e que contribuíram para a sua conclusão.

Em primeira instância dedico esta dissertação aos meus pais, ao meu irmão e aos meus avós – na terra e no céu -, que foram e continuam a ser o meu núcleo duro e base de suporte, que nunca deixaram de acreditar que este nosso sonho era possível – a primeira Poeias Mestre, e que venha o próximo grau! Agradeço-vos, também, a motivação que sempre me transmitiram para ultrapassar cada etapa desta fase tão importante da minha vida.

A todas as minhas amigas, amigos e colegas de mestrado – sabem quem são -, que sempre tiveram o ombro disponível para ouvir as dores deste crescimento. Obrigada pelo apoio incondicional e pela força que sempre me transmitiram para não desistir e continuar caminho!

À minha People Team, pela compreensão, pela paciência e pelo incentivo que nunca me faltaram!

Quero igualmente agradecer, ao Instituto Politécnico de Setúbal, e em especial à Escola Superior de Ciências Empresarias, por, 7 anos depois, ter sido novamente casa em mais um momento importante da minha vida. A todo o corpo docente que me acompanhou neste Mestrado de Gestão Estratégica de Recursos Humanos 2023/2025, destacando com especial apreço, estima e admiração a Professora Doutora Maria Amélia Marques e o Professor Doutor António Almeida, por toda a disponibilidade, dedicação e entrega, quer em contexto de aulas quer em momentos de descontração. Igualmente destaco o meu Orientador, Professor Doutor João Pedro Cordeiro, pelo seu apoio imprescindível e orientação rigorosa desta dissertação, essenciais para a concretização deste trabalho.

Não posso deixar de agradecer, também, a todos os entrevistados que contribuíram para o enriquecimento desta dissertação. Agradeço a disponibilidade e o tempo que generosamente me cederem para colaborar com este estudo.

Por último, mas não menos importante, agradeço a Deus Pai, a Jesus e Maria, pedras angulares sobre as quais edifico a minha vida, e que tantas vezes foram as pegadas na areia que caminharam por mim.

RESUMO

As transformações recentes no mundo do trabalho, impulsionadas pela globalização, pela revolução digital e pela expansão das plataformas tecnológicas, têm desafiado as formas tradicionais de emprego e as estruturas clássicas do direito laboral. A emergência da economia de plataforma e, particularmente da *uberização*, traduzem-se num novo paradigma na organização e mediação do trabalho, em que a tecnologia assume um papel central na gestão e controlo da atividade. Face esta rutura de ideais, torna-se importante compreender de que forma o trabalho mediado por plataformas digitais está a transformar as relações laborais e a redefinir o papel dos trabalhadores, as condições de exercício da atividade e as dinâmicas de autonomia e dependência que caracterizam este modelo. A reflexão incide não só sobre as condições objetivas do trabalho, mas também sobre o modo como os profissionais vivem e interpretam o seu quotidiano, procurando entender as implicações e perceções associadas a este modelo e o seu enquadramento na moldura jurídica e social do trabalho. O estudo seguiu uma abordagem qualitativa, com base em entrevistas semiestruturadas realizadas a motoristas TDVE e estafetas, analisadas segundo a técnica de análise de conteúdo. Através desta metodologia foi possível captar as experiências, vivências e perspetivas dos trabalhadores, revelando a diversidade de sentidos que atribuem à sua atividade. Os resultados apontam para uma realidade plural e profundamente ambígua, onde vivem discursos que oscilam entre a valorização da autonomia e o reconhecimento da vulnerabilidade. Para muitos, o trabalho uberizado representa a possibilidade de gerir o próprio tempo e conquistar alguma liberdade na construção do seu percurso profissional. Para outros, traduz um quotidiano instável, desprotegido e dependente de algoritmos que controlam o ritmo e os rendimentos. Destas experiências, surge uma zona cinzenta onde liberdade e subordinação se entrelaçam e onde o trabalho assume novos significados, revelando tanto o desejo de emancipação individual, como as fragilidades estruturais que caracterizam o emprego contemporâneo. Esta dualidade torna-se ainda mais evidente quando se observam as diferenças entre motoristas TVDE e estafetas – enquanto os primeiros beneficiam de algum enquadramento legal, os segundos continuam num cenário de maior desproteção e ausência de regulamentação. É neste espaço de contradições que o trabalho ganha novos contornos, entre a promessa de liberdade e a persistência de precariedade, exigindo um olhar atento sobre as condições que definem o que hoje significa trabalhar.

Palavras-chave: economia de plataformas; *uberização*; relações laborais; subordinação algorítmica.

ABSTRACT

Recent transformations in the world of work, driven by globalization, the digital revolution and the expansion of digital platforms, have challenged traditional forms of employment and the classical structures of labour law. The rise of the platform economy, and particularly of *uberization*, represents a new paradigm in the organization and mediation of work, where technology plays a central role in the management and algorithmic control of labour. In this context, it becomes essential to understand how platform-mediated work reshaping labour relations is and redefining the role of workers, the conditions under which they perform their activity, and the dynamics of autonomy and dependence that characterize this model. The analysis focuses not only on the objective conditions of work but also on how professionals experience and interpret their everyday lives, seeking to grasp the implications and perceptions associated with this model and its place within the broader legal and social framework of work. The study adopted a qualitative approach, based on semi-structured interviews conducted with TVDE drivers and delivery couriers in Portugal, analysed through the technique of content analysis. This methodology made it possible to capture workers' experiences, perceptions and perspectives, revealing the diversity of meanings they attribute to their activity. The findings reveal a plural and ambiguous reality, where narratives oscillate between the valorisation of autonomy and the awareness of vulnerability. For many, *uberized* work embodies the possibility of managing one's own time and attaining a sense of freedom in shaping a professional path. For others, it reflects an unstable and unprotected daily life, marked by dependence on algorithms that determine work rhythms and income. From these experiences emerges a grey area where freedom and subordination intertwine, and where work acquires new meanings that express both the desire for individual emancipation and the structural fragilities of contemporary employment. This duality becomes even more visible when comparing TVDE drivers and couriers: while the former benefit from a specific legal framework that offers some contractual stability, the latter remain exposed to greater vulnerability and a persistent lack of regulation. It is within this space of contradictions that contemporary work takes shape, between the promise of freedom and the persistence of precarity, calling for a critical reflection on the conditions that define what it means to work today.

Keywords: platform economy; uberization; labour relations; algorithmic subordination.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1 - Revisão da Literatura.....	4
1.1 Relações Laborais em Transformação	4
1.1.1 Retrospectiva Histórica	6
1.1.2 A Flexibilização das Relações Laborais	9
1.2 Economia de Plataforma e Uberização	12
1.2.1. Fundamentos da Economia de Plataforma e da Plataformização do Trabalho	12
1.2.2 Uberização como paradigma e o Trabalho Uberizado	19
1.2.2.3 Impacto do trabalho uberizado: Oportunidades e Desafios.....	23
1.3 Regulação do Trabalho em Plataformas	25
1.3.1. O enquadramento internacional.....	26
1.3.2. Portugal perante o desafio regulatório	29
1.3.3. A resposta da União Europeia e a Diretiva (UE) 2024/2831	32
CAPÍTULO 2 - Objetivos do Estudo e Metodologia de Investigação.....	36
2.1 Objetivos do Estudo.....	36
2.2. Abordagem Metodológica	37
2.2.1 Tipo de Estudo.....	37
2.2.2. Técnicas de Recolhas de Dados	39
2.2.2.1 Entrevista	41
2.2.3. Técnicas de Tratamento de Dados	44
2.2.3.1 Análise de Conteúdo	44
CAPÍTULO 3 – Apresentação e discussão dos resultados	47
3.1 Percurso Profissional e Motivação.....	47
3.1.1 Trajetória Profissional.....	47
3.1.2 Motivação de entrada no Trabalho Uberizado	48
3.1.3 Requisitos para Exercício da Profissão	49
3.2 Condições de Trabalho.....	50
3.2.1 Tipo de Vínculo	51
3.2.2 Veículos e Equipamentos	52
3.2.3 Riscos e Custos suportados	53
3.2.4 Horário e Jornadas de Trabalho	54

3.3 Rendimentos e Sustentabilidade Económica	55
3.3.2 Metas Financeiras	56
3.3.2 O Impacto das Comissões.....	57
3.3.3 Estabilidade Económica	58
3.4 Autonomia e Relação com a Plataforma	59
3.4.1 Controlo Algorítmico	60
3.4.2 Perceção de Autonomia e Subordinação Algorítmica	61
3.4.3 Sistemas de Avaliação	62
3.4.4 Apoio prestado pelas Plataformas	63
3.5 Direitos, Proteção Social e Bem-Estar	63
3.5.1 Acesso a Proteção Social.....	64
3.5.2 Bem-estar e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	66
3.6 Carreira e Satisfação Profissional.....	67
3.6.1 Perspetiva de Continuidade na Profissão	67
3.6.2 Oportunidades do Setor	68
3.6.4 Vantagens e Desvantagens Percecionadas pelos Trabalhadores	69
CONCLUSÕES	72
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
APÊNDICES	84
Apêndice 1: Guiões de Entrevista	85
Apêndice 2: Dimensões e Subdimensões de Análise	92
Apêndice 3: Dimensões de Análise e Objetivos.....	93
Apêndice 4: Grelhas de Análise Categorical.....	95

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Tabela Comparativa Economia de Plataforma VS Plataformização do Trabalho ..	18
Tabela 2 - Caracterização dos entrevistados por idade, sexo, habilitações académicas e nacionalidade	42
Tabela 3 - Vantagens e Desvantagens Percecionadas pelos Trabalhadores	69

LISTA DE SIGLAS

AM-TVDE	Associação de Motoristas de TVDE
APTAD	Associação Portuguesa de Transporte em Automóvel Descaracterizado
AT	Autoridade Tributária e Aduaneira
COVID-19	Doença por Coronavírus 2019
EPRS	European Parliamentary Research Service
GRH	Gestão de Recursos Humanos
IA	Inteligência Artificial
IMT	Instituto da Mobilidade e dos Transportes
IVA	Imposto sobre o Valor Acrescentado
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
TVDE	Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículo Descaracterizado

INTRODUÇÃO

O cenário laboral tem passado por transformações profundas, impulsionadas pela revolução tecnológica e pela ascensão da economia de plataformas. Desde a Revolução Industrial até à contemporaneidade, o trabalho tem sido objeto de estudo, moldando-se de acordo com as exigências económicas, políticas e sociais. A introdução das tecnologias de informação e comunicação, especialmente na era da Indústria 4.0, desencadeou uma nova fase de evolução, influenciando as relações laborais e criando um terreno propício para a emergência das plataformas digitais (Filgueiras & Antunes, 2020; Antunes, 2023).

Perante a reconfiguração estrutural que atravessa o mundo laboral, destaca-se a ascensão da economia de plataforma, responsável por introduzir novas formas de mediação e gestão do trabalho. Assente na intermediação digital entre prestadores de serviços e clientes, caracteriza-se pela utilização de algoritmos e sistemas automatizados que regulam a atribuição de tarefas, o cálculo das remunerações e a avaliação do desempenho (Boavida & Moniz, 2022; Lopes et al., 2023). Este modelo, inserido na lógica do capitalismo de plataforma (Srnicsek, 2017, citado em Antunes, 2023) transfere para o meio digital as funções de coordenação e supervisão, transformando profundamente as dinâmicas de trabalho e de dependência económica.

De entre as várias formas de trabalho que emergem no âmbito da economia de plataforma – como o trabalho *On-Demand*, o *crowdwork* ou os serviços de intermediação digital -, destaca-se um modelo que ganhou especial visibilidade com a entrada da empresa *Uber* no mercado global (Carvalho, 2023). A nova lógica introduzida por esta empresa, baseada na gestão algorítmica da oferta e da procura e na mobilização de trabalhadores independentes através de uma aplicação móvel, deu origem ao termo *uberização*, pela ausência de vínculo contratual e pela transferência dos riscos e custos para o trabalhador (Abílio, 2019; Antunes, 2023). O conceito passou assim a designar, não apenas o modelo de gestão da própria Uber, mas um conjunto mais vasto de práticas e dinâmicas que se expandiam a outros setores, configurando o que vários autores denominam de trabalho uberizado – uma modalidade laboral que redefine os contornos da relação laboral, situando o trabalhador num espaço ambíguo entre a autonomia declarada e a subordinação implícita (Abílio, 2019).

A partir deste enquadramento, o conceito de *uberização* assume-se como uma referência central para compreender as transformações recentes das relações laborais mediadas por plataformas digitais. Mais do que um modelo empresarial, traduz uma forma de organização produtiva que fragmenta vínculos e desloca responsabilidades, apresentando-se como flexível e libertadora, mas ancorada em mecanismos subtis de controlo e avaliação (Oltramari

& Areosa, 2023). Como sublinham Castro (2022) e Peixoto (2022), o modelo neoliberal baseia-se na responsabilização individual, transferindo para o trabalhador a carga do sucesso ou do fracasso. Esta lógica, centrada na autogestão e na exigência de desempenho constante, reflete o que Han (2017, citado em Areosa, 2022) descreve como uma forma mais eficaz de exploração, precisamente por ser interiorizada e vivida como liberdade.

Em Portugal, a difusão das plataformas digitais é especialmente visível nas atividades de transporte de passageiro e de entrega de refeições, com empresas como a Uber, Bolt e Glovo a assumirem o protagonismo. A lei n.º 45/2018 procurou enquadrar juridicamente este tipo de atividade, criando o regime dos motoristas TVDE. Ainda assim, a legislação mantém-se insuficiente para resolver as ambiguidades contratuais e as formas de dependência económica presentes neste modelo (Abrantes, 2022; Areosa & Della Santa, 2023; Antunes, 2024).

Nos últimos anos, o interesse académico em torno do trabalho mediado por plataformas e mais em específico o trabalho uberizado, tem vindo a aumentar, refletindo a atualidade e a complexidade deste fenómeno. Diversos autores têm analisado as suas implicações nas condições de trabalho, na proteção social e na relação entre autonomia e subordinação (Abílio, 2019; Boavida & Moniz, 2022; Antunes, 2023; Oltramari & Areosa, 2023). Ainda assim, continua a existir um espaço importante para aprofundar a voz e a visão dos trabalhadores, sobretudo através de estudos qualitativos que permitam compreender como vivem e interpretam o seu quotidiano nesta modalidade laboral.

Partindo desta realidade, a pergunta de partida que orienta este estudo é: *de que forma a uberização, enquanto expressão da economia de plataforma, tem influenciado a configuração das relações laborais contemporâneas?*

O presente estudo tem como objetivo geral compreender de que forma o trabalho uberizado reflete e aprofunda as transformações em curso nas relações laborais, tentando compreender os impactos deste modelo a partir da análise das experiências e perceções de motoristas TVDE e estafetas, explorando tanto as oportunidades como os desafios que enfrentam no contexto português. De forma mais específica, pretende-se:

- 1) Caracterização socioprofissional dos entrevistados e motivação para o exercício da atividade;
- 2) Caracterizar as condições de trabalho, considerando o tipo de vínculo, requisitos, veículos/equipamentos, custos, riscos e custos associados, bem como padrões de jornadas laborais;
- 3) Analisar a estrutura dos rendimentos, as metas financeiras definidas pelos trabalhadores e a perceção de sustentabilidade económica da atividade;

- 4) Avaliar as percepções sobre autonomia, controlo algorítmico, sistemas de avaliação e relação operacional estabelecida com as plataformas;
- 5) Identificar o nível de acesso à proteção social, bem como os impactos da atividade no bem-estar, saúde e conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional;
- 6) Analisar as perspetivas de continuidade na profissão, as possibilidades de progressão no setor e fatores que influenciam a satisfação profissional dos trabalhadores uberizados.

A nível metodológico, esta investigação assenta numa abordagem qualitativa, adequada à compreensão aprofundada de fenómenos sociais complexos e em constante transformação. O estudo baseia-se na realização de entrevistas semiestruturadas com motoristas TVDE e estafetas, ao captar as suas experiências e percepções sobre as condições em que exercem a atividade, as formas de organização do trabalho e de remuneração, o grau de autonomia face as plataformas, os mecanismos de controlo e avaliação, bem como os impactos sentidos ao nível da proteção social, da estabilidade económica e das perspetivas de futuro. Esta metodologia permite valorizar a dimensão interpretativa dos testemunhos recolhidos, ao analisar como os trabalhadores percecionam o seu papel e posicionamento dentro deste modelo de trabalho, revelando tensões entre autonomia e dependência.

Em termos académicos, este estudo visa contribuir para o aprofundamento da reflexão sobre o trabalho mediado por plataformas digitais, articulando a análise teórica do trabalho uberizado, com a experiência concreta dos trabalhadores. Através desta abordagem, procura-se preencher uma lacuna ainda presente na investigação portuguesa, onde predominam estudos de natureza descritiva, oferecendo uma leitura mais próxima e interpretativa das realidades laborais. No plano prático, o estudo procura dar visibilidade às realidades vividas pelos trabalhadores e contribuir para um debate mais consciente sobre as condições e o futuro do trabalho neste setor.

Esta dissertação encontra-se estruturada em três capítulos principais: o primeiro apresenta a revisão da literatura, onde se analisam as principais transformações das relações laborais, os fundamentos da economia de plataforma e o conceito de *uberização*, bem como o respetivo enquadramento jurídico. O segundo capítulo descreve a metodologia e os procedimentos de recolha e análise de dados. O terceiro e último capítulo, expõe e discute os resultados empíricos, seguidos das conclusões, que sintetizam as principais evidências, limitações e propostas de investigação futura.

CAPÍTULO 1 - Revisão da Literatura

1.1 Relações Laborais em Transformação

As relações laborais referem-se à gestão e organização das normas que regulam o trabalho e o emprego. Este conceito envolve não apenas o controlo das regras estabelecidas, mas também uma vasta rede de processos sociais e estruturas relacionais que moldam a dinâmica laboral (Hyman, 2002).

O mundo do trabalho tem sido profundamente impactado pelas dinâmicas desestabilizadoras causadas pela globalização, cujos efeitos se revelam particularmente gravosos para milhões de trabalhadores em diferentes regiões do mundo e contribuem para um cenário de precariedade. Na Europa, tais transformações traduzem-se num claro retrocesso face às conquistas sociais e laborais obtidas desde o século XIX, com o contributo decisivo do movimento operário e sindical. Enquanto berço de importantes doutrinas progressistas e de movimentos sociais pioneiros, a Europa desempenhou um papel central na construção de uma sociedade alicerçada em valores humanistas e emancipatórios (Estanque, 2004).

As transformações nas relações laborais acompanham o feito da globalização, que não representa apenas um evento isolado, mas um conjunto complexo de processos desenvolvidos globalmente nas últimas décadas. Therborn (2001, citado em Krein, 2020) identifica cinco perspetivas principais para interpretar a globalização: a dimensão económica que refere as novas formas de comércio e produção; a sociopolítica que destaca a redução do papel do Estado; a sociocrítica, que vê a globalização como uma ameaça à justiça e aos valores culturais; e a cultural que se foca nas interações e influências culturais; e a ecológica sublinha as preocupações ambientais.

Aliás, podemos encontrar na história um cenário de uma forma embrionária da globalização, caracterizada pela luta entre burguesia e proletariado, a partir do *Manifesto do Partido Comunista*, em que Marx e Engels (2008, citado em Vilela & D'angelo, 2022) destacam o papel revolucionário da burguesia, que ao longo da História adotou práticas inovadoras para preservar a sua posição no mercado. Saad Filho (2015, citado em Vilela & D'angelo, 2022) contribui para esta reflexão, ao analisar o neoliberalismo sob uma perspetiva marxista, destacando a centralidade da luta de classes e ao explorar aspetos como a financeirização, a globalização e as reformas neoliberais, que transformaram as práticas laborais e os modelos de remuneração.

Historicamente, o projeto da modernidade e a democracia política prometeram uma sociedade mais justa e igualitária, guiada pelos princípios do iluminismo – Liberdade, Igualdade e

Fraternidade. Contudo, nas últimas décadas, esses valores têm sido relegados ou até desprezados, dando lugar aos novos escravos da economia global do século XXI (Estanque, 2004).

A globalização transforma tudo o que envolve, conferindo novos significados às dinâmicas existentes. Em conjunto com a revolução tecnológica, trouxe mudanças significativas às condições empresariais, particularmente no setor de bens e serviços (Gorender, 1997, citado em Pereira, 2019), promovendo maior flexibilidade, novas relações com clientes e fornecedores, e um ajuste dos métodos de trabalho para reduzir custos e aumentar produtividade (Fialho et al., 2011). A integração das TIC impulsionou uma reconfiguração das relações laborais, substituindo os modelos industriais tradicionais. O trabalho foi reestruturado para atender às exigências tecnológicas, conduzindo a uma informatização contínua dos processos produtivos e ao controlo intensivo dos serviços. Este cenário promoveu uma redefinição das dinâmicas de poder, produção e organização laboral, fragmentando o trabalho e diminuindo o seu estatuto social (Costa, 2016a).

Vários autores sublinham que a precarização se tornou um elemento estrutural das relações laborais. Castro (2022) destaca a precarização subjetiva como uma das marcas mais evidentes do neoliberalismo, evidenciada pela perda de sentido no trabalho e pela intensificação de fenómenos como o *burnout*, a ansiedade e a depressão. A racionalidade neoliberal, entendida como uma verdadeira “máquina do mundo”, atua neste domínio ao capturar todas as dimensões da vida, fragilizando a condição humana e conferindo um carácter necropolítico às dinâmicas laborais, ao desenvolver vidas que deixam de ter valor económico (Ferreira, 2022). Esta lógica produz uma economia psíquica marcada pela insegurança e pela interiorização da insuficiência, em que o trabalhador é levado a sentir-se constantemente em falta perante as exigências do Sistema (Hilário, 2022). Simultaneamente, Peixoto (2022) reforça que o discurso da empregabilidade aumenta esta culpabilização, ao transferir para os indivíduos a responsabilidade pelo desemprego estrutural e ao apresentar o insucesso como falha pessoal, legitimando a desresponsabilização das estruturas económicas e políticas.

Deste modo, as relações laborais em transformação devem ser compreendidas não apenas como resultado de dinâmicas macroeconómicas globais, mas também como processo que atinge profundamente a subjetividade dos trabalhadores, instaurando a precariedade como norma social e laboral.

1.1.1 Retrospectiva Histórica

Desde o século XIX, clássicos da sociologia como Marx, Durkheim e Weber abordaram temas que mais tarde foram reapropriados pela Sociologia do Trabalho, tais como a relação entre trabalho e emancipação ou alienação, a divisão social do trabalho e a distinção entre profissão e vocação. Destacam-se também os conceitos da “Organização Científica do Trabalho”, defendida por Frederick Taylor e Henry Ford, e os estudos de Elton Mayo na “Escola de Relações Humanas”, que influenciaram a compreensão das dinâmicas laborais (Areosa & della Santa, 2023).

A terminologia usada para descrever as interações no mundo do trabalho é variada, e, por vezes, empregada de forma intercambiável, como relações industriais, relações de trabalho, relações laborais ou relações profissionais. Esta diversidade surge devido à complexidade das questões envolvidas nas dinâmicas entre empregadores e empregados. O termo relações industriais tem origem no contexto anglo-saxónico e foi associado ao movimento de industrialização iniciado na segunda metade do século XVIII. Embora a tradução para o contexto português seja comum, com a diminuição da industrialização nas sociedades avançadas, o conceito de relações industriais perdeu relevância, tornando-se mais apropriado falar em relações laborais (Costa, 2016b). Estas abrangem não só as relações contratuais entre trabalho e capital, mas também as interações diárias entre trabalhadores e empregadores, reguladas por normas internas das empresas. As relações laborais têm, igualmente, uma dimensão relacional, envolvendo atores individuais e coletivos, podendo ser analisadas em diferentes níveis. Em contexto de globalização, as grandes corporações transnacionais desempenham um papel relevante na reconfiguração das dinâmicas laborais (Costa, 2016a).

No campo das relações laborais, existe uma grande diversidade teórica e disciplinar, com várias abordagens que tentam compreender as interações entre trabalhadores e empregadores. Passamos a expor as abordagens de diversos autores, evidenciadas por Costa (2016b) no seu trabalho:

- *A abordagem sistémica*, proposta por John Dunlop, define as relações industriais como um sistema composto por atores, contextos, ideologias e regras que regulam as interações no ambiente de trabalho. A escola de Oxford, uma vertente desta abordagem, introduziu uma perspetiva mais pluralista, onde a negociação coletiva é vista como um mecanismo importante para regular as relações entre capital e trabalho, embora sem garantir consensos entre as partes.
- *As abordagens marxistas*, baseadas nas ideias de Marx e Engels, focam-se na luta contra a exploração, alienação e empobrecimento dos trabalhadores por parte do

empregador. Richard Hyman desenvolveu a ideia de uma “economia política das relações laborais”, em que o conflito e a desordem são considerados elementos centrais. A teoria da regulação (com autores como Aglietta, 1976, Boyer, 1986, e Lipietz, 1985, citados em Costa, 2016b) analisa as condições necessárias à reprodução do capitalismo, com destaque para a relação salarial e as normas que sustentam os regimes de acumulação, como o fordismo (décadas de 1910 a 1970). A crise desse modelo nos anos 70 levou ao surgimento do pós-fordismo.

- As *abordagens institucionalistas*, por sua vez, centram-se nas instituições como entidades que regulam as relações de trabalho. Estas instituições são construções sociais que mediam os conflitos e interesses entre empregadores e trabalhadores. A regulação estatal e a ideia de “cidadania industrial” são centrais nesta perspetiva. Algumas abordagens institucionalistas combinam com a teoria da regulação, uma vez que defendem um modelo corporativo, onde as associações de interesses têm um papel público e mediador entre o mercado, o Estado e a sociedade civil.
- As *teorias da ação* concentram-se nas interações individuais e nas perceções dos trabalhadores sobre as situações de trabalho. Estas abordagens analisam como os trabalhadores respondem às dinâmicas no local de trabalho e como as suas ações podem influenciar essas relações. Entre as teorias desta linha estão a “micropolítica”, que analisa o poder individual no ambiente de trabalho, e a “política do trabalho”, que estuda a transformação das relações sociais no trabalho, incluindo a ação sindical e a intervenção do estado.
- As *abordagens económicas* baseiam-se na ideia de “cálculo racional”, segundo a qual os indivíduos tomam decisões para maximizar os seus interesses. A teoria da escolha racional estuda como indivíduos e grupos, como sindicatos e empresas, escolhem ações que atendem às suas preferências. A teoria dos custos de transação, que se insere neste campo, analisa os custos associados às interações entre empregador e empregado, como os custos de regulação das relações e as contingências imprevistas.

Em suma, as várias correntes teóricas das relações laborais oferecem diferentes formas de compreender as interações entre capital e trabalho, abordando aspetos como o conflito, a regulação, as instituições e as escolhas individuais. Estas correntes analíticas permitem construir uma visão abrangente das dinâmicas laborais, refletindo as transformações nas sociedades capitalistas ao longo do tempo (Costa, 2016b).

As relações laborais em Portugal estão profundamente enraizadas nas transformações históricas, políticas e sociais do país, refletindo tanto rutura como continuidade ao longo do

tempo. No século XIX, surgiram as primeiras associações sindicais e patronais, mas foi com o regime do Estado Novo que se centralizou o controlo das relações de trabalho, com forte intervenção estatal, que limitava a liberdade sindical e controlava os sindicatos e as greves. A partir de 1969, uma leve abertura permitiu trazer a reforma da legislação de negociação coletiva, embora a estrutura corporativa prevalecesse (Ferreira, 2000). Após a Revolução de 1971, a Constituição de 1976 consagrou a liberdade sindical e a negociação coletiva, mas a fragmentação sindical enfraqueceu a representação dos trabalhadores. A década de 1980 foi marcada por uma crise económica que dificultou a consolidação das relações laborais democráticas e gerou tensões entre os diferentes níveis de representação. O Estado continuou a desempenhar um papel central, não só na regulação das convenções coletivas, mas também como árbitro nos conflitos laborais (Ferreira, 2000).

As investigações sociológicas sobre as relações laborais em Portugal, nas últimas décadas do século XX, abordaram diversos temas centrais, destacando-se as análises à ação operária nas empresas, os modelos de (auto)gestão e controlo operário, a construção de identidades e a participação nas dinâmicas de democratização, bem como a relação entre as transformações organizacionais e as mudanças tecnológicas. A questão da desigualdade de género nas relações laborais, o fenómeno do trabalho e do desemprego, e a institucionalização do diálogo social foram igualmente objeto de estudo. No limiar do novo milénio, emergiram novas problemáticas, como o papel do Estado na regulação dos conflitos laborais, a globalização, a flexibilidade e as qualificações, com uma crescente relevância dada à flexisegurança (Costa, 2016b).

Nos tempos atuais, as relações laborais em Portugal enfrentam desafios adicionais devido à globalização e às mudanças no mercado de trabalho, exigindo uma reconfiguração do modelo de negociação para atender às novas necessidades dos trabalhadores e das empresas, mantendo a eficácia da representação e a justiça das condições de trabalho (Costa, 2016b). A força laboral tornou-se cada vez mais vulnerável às pressões dos mercados globais e mais sujeita às estratégias dos Estados, comprometidos com os princípios do capitalismo contemporâneo (Costa, 2016b).

Mais recentemente, Oltramari et al. (2023) sublinham que a passagem do fordismo para o regime contemporâneo de plataformas digitais constitui uma continuidade histórica das transformações laborais. Enquanto o fordismo garantia contratos estáveis e direitos sociais, o atual modelo caracteriza-se pela fragmentação, pela ausência de vínculos e pela gestão algorítmica. A precariedade, que Bourdieu (citado por Oltramari et al., 2023) já definira como uma patologia social, tornou-se agora estrutural e generalizada.

1.1.2 A Flexibilização das Relações Laborais

A evolução do processo produtivo ao longo do século XX revelou uma transformação profunda nas formas de organização do trabalho, em grande parte motivada pela crise do modelo de acumulação de capital (Freitas, 2020). Esta reconfiguração intensificou-se nas décadas de 1980 e 1990, momento em que emergiu com maior destaque o conceito de flexibilidade laboral, entendido como a capacidade das empresas se adaptarem a flutuações económicas, inovações tecnológicas e exigências do mercado, ajustado a produção, a organização do trabalho, os salários e as condições laborais (Fialho et al., 2011).

A flexibilidade tornou-se, assim, uma noção geral, embora ambígua, com significados múltiplos e, por vezes, contraditórios. Por um lado, representa a eliminação de rigidez no mercado de trabalho, associada à desregulamentação, à redução da intervenção estatal e à diminuição de encargos fiscais (Dahrendorf, 1996, citado em Ferreira & Costa, 1999). Por outro lado, manifesta-se no enfraquecimento dos vínculos laborais, evidenciado por maior permissividade nos despedimentos, variabilidade salarial, proliferação de contratos precários e mobilidade crescente – profissional e geográfica (Ferreira & Costa, 1999).

Neste contexto, a flexibilidade laboral não gera efeitos uniformes. Enquanto para os trabalhadores mais qualificados pode traduzir-se em oportunidades acrescidas de rendimento, maior conciliação entre vida profissional e pessoal e experiências diversificadas, para muitos outros significa precariedade, refletida em menor proteção social, ausência de progressão de carreira, baixos salários e dificuldades de acesso à formação (Kovács et al., 2006). Assim, longe de promover uma homogeneização nas condições de trabalho, a flexibilização aprofunda desigualdades na empregabilidade e, conseqüentemente, nas oportunidades de vida (Kovács, 1999, citado em Kovács et al., 2006).

À luz das teorias discutidas neste subcapítulo, a flexibilidade laboral assume múltiplas nuances, sendo um conceito cujo significado e impacto variam consoante o contexto da sua aplicação. A forma como é operacionalizada pelas organizações influencia diretamente a natureza das relações laborais, podendo representar simultaneamente tanto oportunidades como fragilidades. Kovács et al. (2006), distinguem, neste sentido, duas dimensões principais da flexibilidade:

- I. Flexibilidade quantitativa, relacionada com a adaptação externa das empresas às variações do mercado, através da modulação do número de trabalhadores, dos horários e dos vínculos contratuais. Contrato a termo, trabalho a tempo parcial e subcontratação são exemplos de estratégias adotadas, com o objetivo de reduzir custos e aumentar a capacidade de resposta imediata, ainda que tal possa comprometer a estabilidade e segurança no emprego.

- II. Flexibilidade qualitativa, por sua vez, incide sobre a reorganização interna do trabalho e sobre a valorização das competências e autonomia dos trabalhadores. Visa criar estruturas laborais mais ágeis e inovadoras, assentes na aprendizagem contínua, na polivalência funcional e na partilha de responsabilidades. Contudo, esta forma de flexibilidade requer alguma estabilidade nas relações laborais, pois depende do conhecimento acumulado no seio da organização.

Em síntese, enquanto a flexibilidade quantitativa privilegia a adaptação imediata e o controlo de custos, a qualitativa aposta na resiliência e na capacidade de inovação a médio e longo prazo, refletindo diferentes lógicas de gestão do trabalho (Kovács et al., 2006).

A aplicação destas duas dimensões marcou a passagem do fordismo para um regime de trabalho flexibilizado, que se consolidou como característica dominante das novas formas de emprego, rompendo com os modelos tradicionais baseados na estabilidade e previsibilidade (Kovács, 2004). Como resposta ao declínio do modelo fordista, a flexibilização transformou as estruturas rígidas de organização do trabalho. No entanto, a flexibilidade é também frequentemente associada a formas de precarização, refletidas no trabalho informal, nos “falsos recibos verdes”, nos contratos a termo, nos vínculos temporários e na subcontratação. Estas práticas permitiram às empresas reduzir os custos laborais, contribuindo para o surgimento de fenómenos como a “geração dos call centres” (Fialho et al., 2011). Embora alguns autores valorizem estas formas como expressão de uma economia mais livre e flexível (Handy, 1984; Bridges, 1994, citado em Kovács, 2004), perspetivas críticas apontam para os riscos do enfraquecimento dos laços sociais, retrocesso em direitos laborais e crescimento das desigualdades (Castel, 1995; Gorz, 1997; Rifkin, 1995, citado em Kovács, 2004).

Com o desaparecimento do modelo de “emprego para a vida”, o século XXI trouxe consigo a flexibilidade e a polivalência como traços centrais na organização do trabalho (Fialho et al., 2011). Em Portugal, à semelhança de outros países europeus, a flexibilização do trabalho assumiu múltiplas formas, sem que exista um consenso quanto à definição do conceito. As estratégias organizacionais têm-se centrado na flexibilização de horários, salários, número de trabalhadores, conteúdos e ritmos de trabalho, exigência de qualificações, mobilidade interna e externa e polivalência funcional. Estas práticas, que atuam em diversas frentes (funcional, salarial, contratual e horária), têm sido associadas a um processo de desregulamentação e precarização das condições de trabalho, promovendo a segmentação e a diferenciação do emprego (Marques, 2023).

Paralelamente, assiste-se à valorização da empregabilidade individual, com destaque na aquisição contínua de competências e na capacidade de adaptação a contextos marcados pela instabilidade, pela globalização e pela constante transformação dos sistemas produtivos.

Marques (2023) refere que este novo paradigma exige do trabalhador uma gestão individualizada da sua trajetória profissional, num cenário de crescente incerteza, risco e responsabilização individual, tanto no plano laboral como no social.

No atual contexto neoliberal, formas de trabalho mais precárias como a terceirização, o trabalho remoto, os contratos a termo e, mais recentemente, o trabalho mediado por plataformas digitais, tornaram-se cada vez mais frequentes (Areosa e Della Santa, 2023). Esta transformação contribui para uma nova configuração do trabalho a nível global, caracterizada pela instabilidade, erosão das garantias laborais e crescente insegurança profissional.

Estas transformações foram impulsionadas pela revolução tecnológica, pela intensificação das fusões empresariais e pela instabilidade dos mercados globais. Ainda que a exigência de qualificação aumente, os trabalhadores tornam-se mais substituíveis, uma vez que o sistema favorece a lógica do capital e do lucro imediato. Fialho et al. (2022) referem que esta realidade reflete a emergência de uma nova classe trabalhadora cuja permanência depende apenas da sua utilidade momentânea para o capital.

Kovács et al. (2016) propõem quatro critérios para identificar situações em que o trabalho flexibilizado pode ser considerado precário: a) quando não é uma escolha do trabalhador; b) quando oferece insuficiente proteção social e segurança no emprego; c) quando limita o acesso à formação; ou d) quando dificulta a reivindicação de direitos laborais. É importante reconhecer que nem toda a flexibilidade é sinónimo de precariedade. Contudo, as formas contemporâneas de flexibilização têm-se traduzido, com frequência, em vínculos frágeis e instáveis. Este novo contexto, marcado pela incerteza, está a transformar a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, afastando-se do ideal de segurança, realização e ascensão profissional.

Do ponto de vista crítico, vários autores sustentam que a flexibilidade, longe de ser libertadora, aprofunda a instabilidade e a precarização subjetiva. Castro (2022) descreve este processo como instabilidade permanente, enquanto Bourdieu (citado por Castro, 2022; Areosa, 2022) introduziu o conceito de flexploração, que designa a exploração disfarçada sob a retórica da autonomia. Na mesma linha, Peixoto (2022) mostra como o mito da empregabilidade reforça essa lógica ao responsabilizar os indivíduos pela sua própria inserção laboral, legitimando a desresponsabilização das estruturas económicas. Sennett (citado em Fialho et al., 2011) acrescenta que o trabalho flexibilizado favorece a fragmentação do tempo de vida e a descontinuidade das carreiras, enfraquecendo a construção de identidades profissionais estáveis.

Ainda assim, a experiência da flexibilidade é vivida de forma ambivalente. Oltramari et al. (2024) demonstram que, para muitos migrantes brasileiros em Portugal, a flexibilidade

constitui uma oportunidade imediata de inserção laboral, permitindo obter rendimentos sem depender do reconhecimento formal das qualificações. De modo semelhante, Bedoya & Maca (2025) identificaram na Colômbia que motoristas e estafetas de plataformas valorizam, numa fase inicial, a possibilidade de gerir horários e conciliar a atividade com outros compromissos. Contudo, estas perceções positivas tendem a ser temporárias, uma vez que a necessidade de assegurar rendimentos mínimos conduz a jornadas longas e instáveis, transformando a autonomia em autoexploração (Oltamari et al., 2024).

Areosa (2022) reforça esta interpretação ao salientar que a adaptabilidade e a polivalência, frequentemente apresentadas como inovações, resultam em intensificação do trabalho e insegurança contratual. Han (2017, citado por Areosa, 2022) acrescenta que esta autoexploração é mais eficaz do que a exploração tradicional. Justamente porque é vivida como liberdade. Deste modo, a flexibilidade assume um carácter paradoxal: embora inicialmente associada a vantagens, converte-se em precarização estrutural e normalizada, antecipando dinâmicas que mais tarde se tornaram centrais na uberização.

A flexibilidade, longe de representar uma estratégia de ajuste económico, transformou-se num mecanismo estrutural de precarização, cuja lógica paradoxal combina a promessa de autonomia com a realidade da instabilidade permanente. O estado, que no fordismo assumia a função de assegurar a proteção e o bem-estar dos trabalhadores, no neoliberalismo vê o seu papel reduzido à salvaguarda da acumulação de capital. Esta retração regulatória, acompanhada da flexibilização legislativa e da desresponsabilização empresarial, fomentou a informalidade e a degradação das condições laborais (Freitas, 2020). Ao consolidar estas dinâmicas, a flexibilização abriu um caminho para novas formas de organização do trabalho, entre as quais se destaca a economia de plataforma e, em particular, a uberização.

1.2 Economia de Plataforma e Uberização

1.2.1. Fundamentos da Economia de Plataforma e da Plataformização do Trabalho

Desde o início da existência do conceito de trabalho que origina emprego (trabalho assalariado) e que cria mais-valia, que o mesmo tem sido ao longo dos anos objeto de estudo, tanto para dar resposta a questões económicas e políticas, como para apoiar o desenvolvimento da sociedade mundial. As variantes e variáveis que nascem e que divergem a partir do direito social têm permitido o pensamento crítico e de reflexão sobre o trabalho e os tipos de trabalho (Estanque & Costa, 2018).

O trabalho consiste num conjunto de atividades humanas intencionais destinadas à produção de bens ou prestação de serviços, desempenhando um papel estruturante nas sociedades

modernas. A sua estrutura baseia-se numa divisão social que procura coordenar diferentes funções, adaptando-se continuamente às transformações económicas e culturais. Para além de garantir a produção de riqueza, o trabalho assegura a reprodução social, embora a relação entre esforço e remuneração nem sempre seja justa. Apesar de teorias que preconizam o seu fim, o trabalho continua a ser indispensável, moldando as dinâmicas sociais e económicas e influenciando a vida das pessoas e das comunidades (Areosa, 2017).

Na segunda década do século XXI, tornou-se cada vez mais comum abordar as transformações notáveis nas dinâmicas de trabalho, resultantes do avanço das novas tecnologias (Filgueiras e Antunes, 2020). A revolução digital caracteriza-se por uma aceleração tecnológica tão significativa que os seus impactos ultrapassam as transformações tecnológicas convencionais. Este fenómeno é marcado por uma dinâmica paradoxal: enquanto a sociedade expressa desejos e expectativas de consumo, a indústria responde e, simultaneamente, também as molda continuamente, promovendo novos produtos e influenciando padrões de comportamento (Almeida de Sant'Anna et al., 2021).

O avanço acelerado da Indústria 4.0 tem intensificado alterações e a criação de novas formas de trabalho, marcando este pelo aumento da automação e pela implementação crescente da inteligência artificial (Filgueiras e Antunes, 2020). Com origens na Alemanha, a Indústria 4.0 surgiu para impulsionar avanços tecnológicos na produção global, expandindo o uso das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC). A sua aplicação tem resultado na intensificação dos processos produtivos automatizados em toda a cadeia de valor, promovendo uma gestão digital crescente na produção e logística organizacional. Este avanço ocorre em locais onde a implementação é viável e economicamente benéfica, transformando substancialmente as operações industriais em direção a uma maior automação e controlo digital (Antunes, 2023). Existe um entendimento geral de que este modelo económico contemporâneo tem impactos significativos nas estruturas empresariais e laborais e não é visto como um fenómeno passageiro (Kalil, 2020). Apesar de o avanço tecnológico já se sentir bastante alavancado, com mais significância nos últimos vinte anos, é de realçar que a partir de 2019, com a pandemia de COVID-19, catapultou a nível mundial a utilização da força de trabalho através das plataformas digitais (Costa et al., 2022) - visão esta também defendida no Relatório da 113ª Conferência Internacional do Trabalho.

A evolução tecnológica contribuiu significativamente para a intensificação da globalização ao aproximar mercados e facilitar a interação entre utilizadores. Paralelamente, o contexto económico atual destaca uma crescente fusão entre atividades comerciais e o mercado digital, sendo que esta realidade tem incentivado as empresas tradicionais a incorporarem recursos tecnológicos, reforçando, simultaneamente, o mercado digital como um espaço dinâmico e inovador para atrair e fidelizar clientes (Pereira, 2019). As TIC têm moldado a produção

contemporânea, onde espaços produtivos conectados a plataformas digitais e algoritmos se destacam na criação de lucro e de valor. As grandes plataformas, verdadeiras corporações globais, desempenham um papel crucial na economia, no que Srnicek (2017, citado por Antunes, 2023) chama de capitalismo de plataforma, a economia de plataforma (*gig economy*).

A economia de plataformas caracteriza-se pela mediação de relações multiangulares, onde os serviços oferecidos são utilizados simultaneamente por fornecedores e clientes, em que a intermediação online facilita a combinação entre oferta e procura. As plataformas digitais e aplicações desempenham um papel crucial, facilitando as interações. Destacam-se pela sua atuação num mercado autónomo, com a gestão de grandes volumes de dados como principal ativo estratégico (Sant'Anna et al., 2021).

Atualmente observamos uma variedade de termos para discriminar o tipo de trabalho desenvolvido por estes modelos colaborativos. Apesar de não descreverem exatamente os mesmos processos, assemelham-se ao referirem-se à utilização de ferramentas digitais e da internet para gerir a produção e o trabalho (Gata, 2016). As designações atribuídas a este fenómeno dependem da perspetiva adotada, albergando debaixo do seu chapéu várias denominações, tais como: economia de partilha, economia entre pares, capitalismo de plataforma, economia de acesso ao excedente, economia de acesso, economia sob demanda, economia virtual, *uberização*, economia de plataforma e capitalismo baseado na multidão, economia a pedido, mercados de plataformas de pares, economia do biscate, consumo colaborativo, capitalismo participativo, *gig economy*, entre outros (Kalil, 2020; Parlamento Europeu, 2017).

Kalil (2020), apoiando-se no argumento de outros investigadores, clarifica que mais do que a escolha de um termo específico é igualmente importante assegurar a clareza na explicação, de forma que o significado central não seja perdido. Uma definição bem redigida facilita o consenso sobre os termos utilizados. Uma vez que cada expressão reflete características particulares deste fenómeno económico, passamos a expor as que são frequentemente mais utilizadas na literatura, apoiando-nos nas definições apresentadas no estudo de Graça (2022) e Carvalho (2023):

- *Uberização*: evoca a centralidade da Uber como uma das plataformas pioneiras e mais influentes, simbolizando a digitalização dos serviços tradicionais;
- *Economia On-Demand*: caracteriza-se pela prestação de serviços para responder a necessidades imediatas, com preços variáveis consoante o uso;
- *Gig Economy*: descreve um modelo laboral típico das plataformas digitais, onde trabalhadores independentes realizam tarefas específicas ou projetos curtos;

- *Economia de Partilha*: consiste na utilização partilhada de recursos subaproveitados, com benefícios mútuos entre os intervenientes, com ou sem contrapartida financeira. Quem resiste a esta economia salienta que esta reforça o paradigma neoliberal, criando mercados desregulados;
- *Peer-to-Peer (P2P)*: refere-se à interação direta entre utilizadores não profissionais, que realizam transações no modelo *consumer-to-consumer (C2C)*;
- *Economia Colaborativa*: envolve a mediação de plataformas digitais para facilitar o acesso temporário a bens ou serviços, frequentemente prestados por particulares.

O termo economia colaborativa é um dos que tem ganho mais aplicabilidade na literatura, tendo a Comissão Europeia em 2017 redigido a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité de Regiões, intitulada «Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa», o qual fornece as bases para a elucidação de conceitos, bem como expõe as suas oportunidades e benefícios, desafios e riscos. De acordo com este documento, o Parlamento Europeu refere que a economia colaborativa “*abrange uma vasta gama de atividades, que provêm de uma série de modelos empresariais colaborativos, incluindo os que não têm fins lucrativos; os modelos de negócio vão desde plataformas colaborativas, que permitem o intercâmbio de bens ou serviços em todo o mundo, a pequenas PME colaborativas que fornecem serviços às comunidades locais*” (p.17).

Na Comunicação do Parlamento Europeu (2017), mencionada supra, é destacada uma triangulação de atores nos modelos de negócio da economia colaborativa, sendo estes:

- 1) Os fornecedores de serviços, que podem ser indivíduos a oferecer produtos, competências ou tempo, de forma pontual ou profissional, com ou sem compensação financeira;
- 2) Os utilizadores que recorrem a esses serviços;
- 3) As plataformas digitais, que funcionam como intermediárias, conectando em tempo real a oferta e a procura, promovendo a realização das transações.

Segundo o Relatório da 113ª Conferência Internacional do Trabalho (2024), a economia de plataforma veio dar lugar a um novo modelo de trabalho, considerado como uma forma de emprego não padrão, que tem vindo a ganhar expressão no mercado de trabalho e cuja tendência aponta para um crescimento contínuo nos próximos anos.

À luz do exposto, constata-se que a economia de plataforma constitui uma mudança paradigmática na organização e mediação do trabalho, impulsionada pela digitalização e pela crescente automação dos processos produtivos. Este modelo desafia as categorias de

emprego e introduz novas formas de interação económica que, apesar de prometerem flexibilidade e inovação, levantam também sérias questões quanto à proteção social, aos direitos laborais e à regularização das relações de trabalho (Antunes, 2023). Assim, torna-se essencial desenvolver uma compreensão crítica e abrangente deste fenómeno, que permita não só acompanhar a sua evolução, mas também propor respostas políticas e jurídicas adequadas que garantam condições de trabalho dignas e equilibradas para todos os envolvidos (Abrantes, 2022).

Para Groen et al. (2008, citado por Boavida & Moniz, 2022, p. 34), as plataformas digitais têm cinco características típicas, sendo estas: “*o trabalho remunerado é organizado através de uma plataforma online; existem três partes envolvidas (a plataforma online, o cliente e o trabalhador); o objetivo é realizar tarefas específicas ou resolver problemas específicos; o trabalho é terceirizado ou subcontratado; os trabalhos são divididos em tarefas; e os serviços são fornecidos consoante a procura*”. Lopes et al. (2023) evidenciam outras cinco características, igualmente importantes e que se cruzam com as expressas pelos autores anteriores a estes: 1) o trabalho em plataformas digitais é caracterizado pelo isolamento físico e social dos trabalhadores, que executam as suas tarefas de forma independente e que frequentemente competem entre si por trabalho disponível; 2) a gestão é completamente automatizada por algoritmos, sem qualquer interação humana com a plataforma; 3) os trabalhadores são avaliados pelos clientes e podem ser automaticamente excluídos por recusar muitas tarefas, receber avaliações negativas ou trabalhar lentamente; 4) este tipo de trabalho é irregular e imprevisível, dependendo da procura e de pedidos recebidos através da aplicação, normalmente consistindo em tarefas de curto prazo; 5) o pagamento é calculado por tarefa pelo algoritmo da plataforma, sem que os trabalhadores saibam como é determinado o valor; muitos trabalhadores não têm contrato formal, agindo como trabalhadores independentes.

Este capitalismo de plataforma é resultado de movimentos que tiveram início na década de 1970, como as cadeias produtivas *just-in-time* e a terceirização. A literatura recente tem vindo a consolidar o conceito de plataformização do trabalho, entendido como a reorganização da atividade laboral a partir da lógica das plataformas digitais, marcada pela gestão algorítmica, pela flexibilização extrema e pela intensificação da precariedade (Oltramari & Areosa, 2023). Areosa e Della Santa (2023), inserem a plataformização no quadro mais vasto da sociologia do trabalho, articulando-a com as outras formas de precarização laboral contemporânea, como o trabalho atípico, o part-time, os contratos temporários e a intensificação da exploração no contexto neoliberal.

Segundo Abílio et al (2021) a plataformização do trabalho emergiu dos estudos de plataforma, que é definida como uma entidade que é ao mesmo tempo empresa, software e infraestrutura

digital, distinguindo-se dos aplicativos, que são apenas interfaces de software. Esta perspectiva impulsionou investigações sobre a dependência das plataformas digitais para a realização do trabalho, as condições de subordinação impostas por diferentes plataformas e as suas várias implicações. Embora as plataformas se apresentem como empresas tecnológicas que facilitam a interação entre prestadores de serviços e clientes, na prática, muitas vezes funcionam como empregadores, acabando por controlar quando e onde os trabalhadores atuam e aplicam sanções quando os trabalhadores recusam tarefas, estabelecem preços e regras que não são passíveis de negociação (Berg et al., 2019, citado por Rocha et al., 2021).

A ascensão da plataformização tem desencadeado mudanças profundas em vários setores da economia e na sociedade em geral, abrangendo diversas esferas do mercado de trabalho (Filgueiras & Antunes, 2020). Parker et al. (2016, citado em Rocha et al., 2021) destacam que, em 2014, três das cinco maiores empresas do mundo em termos de capitalização de mercado já estavam a adotar modelos de negócios baseados em plataformas digitais (Apple, Google e Microsoft), evidenciando a crescente importância e predominância das plataformas no contexto empresarial global. Atualmente, as plataformas digitais expandem-se para além do transporte individual de passageiros, alcançando a distribuição de refeições, os serviços de reservas em hotelaria e atividades altamente especializadas, como design, programação e análise de dados (Boavida & Moniz, 2022).

Segundo Lopes et al. (2023) existem três tipos de trabalho em plataformas digitais:

- *On-demand work* - que geralmente requer habilidades não qualificadas e é executado em locais específicos, incluindo atividades como transporte de pessoas, entregas ao domicílio e limpeza doméstica;
- *Crowdwork* - que consiste em microtarefas desqualificadas, mas necessárias, uma vez que a inteligência artificial (IA) ainda não consegue realizar estas tarefas de forma eficiente, realizadas online por pessoas em qualquer lugar do mundo;
- *Online freelancing* - em que estão englobadas tarefas altamente qualificadas, realizadas exclusivamente via internet, como ilustração gráfica, consultoria em diversas áreas, entre outros. Este tipo de trabalho é conhecido pela especialização dos profissionais e pela flexibilidade geográfica que oferece.

Em síntese, a plataformização do trabalho revela-se um fenómeno multifacetado, uma vez que para além de um modelo tecnológico de organização, representa também uma ideologia que promove a responsabilização individual, reforça desigualdades estruturais e fragiliza direitos laborais historicamente conquistados (Oltramari & Areosa, 2023). Distingui-la da economia de plataforma é essencial para compreender o enquadramento em que se insere a uberização. Enquanto a economia de plataforma corresponde a um modelo económico amplo,

assente na intermediação digital de bens e serviços, a plataformização incide especificamente sobre a reorganização das relações de trabalho sob a lógica dessas plataformas (Abílio et al. 2021; Antunes, 2018). Para clarificar melhor esta diferenciação, apresenta-se de seguida um quadro comparativo que sintetiza as principais dimensões que distinguem ambos os conceitos:

Tabela 1 - Tabela Comparativa Economia de Plataforma VS Plataformização do Trabalho

Conceito	Economia de Plataforma	Plataformização do trabalho
Definição	Modelo económico baseado em plataformas digitais que intermediam bens, serviços ou interações (Kallil, 2020; Srnicek, 2017, citado por Antunes, 2023)	Reconfiguração das relações laborais pela lógica das plataformas digitais, com gestão algorítmica e trabalho sob demanda (Figueiras & Antunes, 2020; Oltramari & Areosa, 2023;
Âmbito	Macro: abrange vários setores	Micro: centra-se no emprego, nas condições laborais e nos vínculos contratuais
Natureza	Fenómeno económico	Fenómeno laboral/social no interior da economia de plataforma
Foco	Estrutura dos mercados, inovação, concentração de poder, impacto económico global	Flexibilização extrema, subordinação algorítmica, fragmentação do trabalho, precarização
Questões centrais	Concorrência, regulação de mercados, monopólios digitais	Direitos laborais, classificação contratual, proteção social, sindicalização
Exemplos	Uber, Airbnb, Amazon, Netflix, Glovo	Uberização do transporte individual, estafetas de entrega (Blovo, Uber Eats, etc.), apps de turnos em call centres e retalho.

Fonte: Elaboração Própria

Conforme sintetizado na Tabela 1, a economia de plataforma remete para uma lógica macroeconómica de intermediação digital, ao passo que a plataformização do trabalho se concentra nas dinâmicas laborais resultantes dessa estrutura.

A partir desta diferenciação, torna-se evidente que a uberização corresponde a uma expressão concreta da plataformização do trabalho. O recurso a aplicações digitais, cuja

gestão assenta em algoritmos responsáveis pela distribuição de tarefas, consolidou o uso desta terminologia para designar novas formas de organização laboral. Trata-se de uma das formas mais visíveis deste fenómeno, traduzida na intermediação algorítmica da atividade laboral e na reconfiguração profunda das condições de trabalho em setores como transporte individual de passageiros e os estafetas de entrega de comida (Antunes, 2023; Oltramari & Areosa, 2023)

1.2.2 Uberização como paradigma e o Trabalho Uberizado

O conceito de *uberização* está intrinsecamente associado à plataforma de transporte *Uber Technologies, Inc.*, uma empresa de tecnologia global, americana, fundada em 2009 como *startup* em Silicon Valey, tendo sido oficialmente reconhecida como sociedade comercial em 2011 (Abrantes, 2022). Desde a sua origem, a Uber apresentou-se como uma plataforma digital inovadora, ao utilizar a tecnologia para proporcionar aos utilizadores a conveniência de aceder a serviços de transporte sempre que necessitam, conectando clientes a motoristas parceiros de forma rápida e eficiente (Gata, 2016). A aplicação baseia-se na geolocalização para identificar a posição do utilizador, indicar os veículos disponíveis nas proximidades e calcular o tempo de chegada, permitindo ainda estimar o custo da viagem. Um dos elementos distintos deste modelo é o sistema de avaliação mútua entre motoristas e passageiros, cujas classificações são incorporadas pela plataforma e influenciam a experiência futura de utilização (Gata, 2016).

Importa salientar que este modelo de organização do trabalho não é exclusivo da Uber. Outras plataformas (como a Bolt, a Cabify e a Freenow) adotaram políticas semelhantes, contribuindo para alargar a aplicabilidade prática e consolidar o conceito de *uberização*. A difusão destas empresas demonstra que a *uberização* ultrapassa os limites de uma marca específica, constituindo-se antes como um paradigma de reorganização do trabalho mediado por plataformas digitais (Antunes, 2023).

Em Portugal, o trabalho uberizado divide-se em duas áreas principais: o transporte de passageiros (TVDE) e a entrega de refeições. O regime TVDE foi criado pela Lei nº45/2018, que define os requisitos para motoristas, veículos e operadores. Para exercer esta atividade é necessário possuir carta de condução da categoria B há pelo menos três anos, sem antecedentes criminais e obter o Certificado de Motorista TVDE (CMTVDE), emitido após a frequência de uma formação inicial de 50 horas, com atualização obrigatória de oito horas a cada cinco anos. O enquadramento legal português exige ainda vínculo a uma empresa licenciada, não sendo permitida a atuação independente. Os veículos não podem ter mais de

sete anos e devem cumprir inspeção anual e seguros específicos de responsabilidade civil e de acidentes pessoais.

As principais plataformas – Uber e Bolt – operam neste regime, exigindo o cumprimento da lei nacional. Ambas permitem que os motoristas utilizem viatura própria ou alugada através de parceiros. A remuneração resulta do valor pago pelo cliente, do qual a Uber deduz uma taxa de serviço sem percentagem divulgada, enquanto a Bolt é mais transparente, aplicando uma comissão fixa de 25% sobre o valor da viagem, excluindo gorjetas, portagens e bónus (Uber Portugal 2025; Bolt Portugal, 2025).

No caso das entregas de refeições, as exigências são mais simples. Estafetas da Uber Eats, Bolt Food e Glovo devem ter mais de 18 anos, documento de identificação válido, atividade aberta junto da Autoridade Tributária (AT), conta bancária e veículo (bicicleta, mota ou carro) com seguro quando aplicável. A Uber exige ainda enquadramento no regime normal de IVA e certidões negativas da AT e da Segurança Social, enquanto a Bolt simplifica o processo, destacando apenas a obrigatoriedade de documento de identificação e seguro. A Glovo segue um modelo idêntico, mas distingue-se por efetuar pagamentos quinzenais e oferecer o programa G-Learning, que dá acesso gratuito a cursos de línguas e de desenvolvimento pessoal e profissional (Glovo Portugal, 2025).

Este enquadramento permite perceber que, para além das condições de acesso e funcionamento das plataformas, a uberização afirma-se sobretudo como um novo modelo de gestão e controlo da força de trabalho (Oltamari & Areosa, 2023). Nesta forma de trabalho, os trabalhadores desempenham um papel central de autogestão, ficando responsáveis pelas suas próprias tarefas e despesas – havendo uma transferência de riscos e custos para os próprios trabalhadores –, enquanto as empresas da aplicação móvel atuam meramente como intermediárias (Lima & Sales, 2022). Enquanto o modelo tradicional dos táxis oferecia maior autonomia ao motorista, o sistema Uber reduz a atividade a simples instruções prescritas por uma aplicação digital. Esta transformação segue o princípio taylorista de fragmentar o trabalho em pequenas tarefas, retirando o conhecimento produtivo dos trabalhadores e concentrando-o num sistema centralizado, agora automatizado. Esta dinâmica desqualifica o trabalhador, transformando-o num agente que executa movimentos programados (Casagrande et al., 2021).

Este modelo laboral está frequentemente associado a condições de trabalho marcadas pela precariedade (Oltamari & Areosa, 2023). Abílio (2019) defende que a *uberização* é um fenómeno que nos desafia a compreender as plataformas digitais como instrumentos de reestruturação laboral, sem cair no determinismo tecnológico que obscurece os processos sociais da flexibilidade e transformação do trabalho. Esta nova forma de trabalho exige uma

análise crítica que considere tanto os elementos tecnológicos como os sociais para entender plenamente o seu impacto (Abílio et al., 2021).

Este modelo digital conecta consumidores e prestadores de serviços através de plataformas online promovendo flexibilidade, mas também desafios, como a precaridade laboral, a ausência de vínculos contratuais tradicionais e a dependência de algoritmos para gerir a atividade profissional (Antunes, 2023). Mesmo perante os avanços tecnológicos associados à era digital, o modelo de reprodução do capital mantém práticas profundamente exploratórias e, por vezes, destrutivas. Este paradoxo manifesta-se no reaparecimento de lógicas laborais arcaicas sob a aparência de inovação, com a inteligência artificial a servir, frequentemente, como instrumento de intensificação da exploração. Neste contexto, reforça-se o tripé assente na exploração, espoliação e expropriação (Antunes, 2024).

Neste sentido, importa refletir sobre como estas lógicas afetam as práticas de gestão de recursos humanos, tradicionalmente orientadas para a valorização e desenvolvimento dos trabalhadores. A gestão de recursos humanos (GRH) emergiu historicamente como uma resposta às transformações económicas, tecnológicas e sociais, integrando-se progressivamente como uma dimensão estratégica da gestão organizacional. Enquanto área crítica, a GRH procura alinhar práticas como seleção, recompensa, avaliação de desempenho e desenvolvimento com os objetivos das organizações, promovendo eficiência e coesão interna (Marques, 2010). Contudo, no contexto da uberização, este modelo revela sérias limitações, tendo em conta que nas plataformas digitais os trabalhadores são classificados como independentes, embora mantenham uma subordinação funcional, económica e tecnológica aos algoritmos e diretrizes definidas pela própria aplicação (Casagrande et al., 2021). Isto configura uma situação de falso trabalho independente, em que os princípios estruturais da GRH, como o acompanhamento, a formação e a valorização profissional, são esvaziados ou inexistentes, dada a recusa da plataforma em assumir responsabilidades de empregadora. Podemos, deste modo, afirmar que a uberização representa um desafio radical à GRH, ao marginalizar práticas humanas de gestão de pessoas e substituí-las por uma lógica algorítmica de controlo. Neste enquadramento, aquilo que nas organizações tradicionais era mediado por políticas de desenvolvimento e partilha de valores, passa a ser reduzido a indicadores automatizados de desempenho e a sistemas de reputação baseados em classificações dos clientes. Para além das preocupações de natureza regulatórias sublinhadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), importa destacar que uma das fragilidades centrais apontadas a este modelo é a inexistência de percursos de desenvolvimento e carreira. Os trabalhadores uberizados veem-se frequentemente confinados a atividades repetitivas, com baixas perspetivas de progressão e de

reconhecimento formal das suas competências, o que compromete a sua integração a longo prazo no mercado de trabalho e perpetua uma lógica de precariedade estrutural (OIT, 2021).

A *uberização* do trabalho, aliada aos avanços da Indústria 4.0, tem gerado impactos profundamente nocivos sobre as condições laborais, exigindo uma análise crítica que permita compreender a gravidade da crise em curso. Esta conjuntura afeta de forma particularmente intensa os indivíduos que dependem exclusivamente deste trabalho para garantir a subsistência, muitos dos quais se veem numa situação ambígua: embora formalmente enquadrados como trabalhadores independentes, encontram-se, na prática, economicamente subordinados às plataformas digitais com as quais colaboram (Antunes, 2024).

Conforme referido anteriormente, a *uberização* do trabalho pode ser entendida como uma atualização do taylorismo, onde o algoritmo substitui parcialmente os gestores tradicionais. Com a mediação de dispositivos digitais, a lógica da administração científica atinge uma escala sem precedentes (Casagrande et al., 2021). Dois aspetos agravam esta realidade: a fusão entre trabalho mental e físico, mediada pelo algoritmo, e a vigilância constante das atividades dos motoristas, que gera dados para o desenvolvimento de futuros sistemas autónomos. Além disso, destaca-se o conceito de trabalho sombra, descrito por Illich (1981, citado por Casagrande et al., 2021), em que os consumidores desempenham um papel de controlo não remunerado ao avaliarem os serviços e alimentarem o algoritmo da plataforma. A subjetividade dos trabalhadores, anteriormente gerida por políticas organizacionais, passa a ser capturada de forma automatizada, tornando-se essencial para obter as avaliações.

O trabalho *uberizado* tem estado a redefinir a natureza do trabalho e a estrutura do emprego, surgindo novas áreas económicas, o que tem proporcionado a introdução de novas profissões (Moreira et al., 2022). Esta forma de trabalho tem criado oportunidades de emprego significativas para diversos grupos, como pessoas com deficiências, trabalhadores não qualificados, migrantes e estudantes (Lopes et al., 2023). Após a crise económica entre 2007 e 2013, o trabalho em plataformas digitais em países como Portugal, registou um crescimento significativo, à medida que muitas pessoas procuravam fontes alternativas de rendimento devido às elevadas taxas de desemprego (Pirone et al., 2020 citado por Boavida & Moniz, 2022). É importante ressaltar que para indivíduos com menos qualificações ou em situações de desemprego prolongado, a escolha destas formas de trabalho flexíveis acaba por ser um escape para as dificuldades económicas e sociais que enfrentam (Estanque e Costa, 2014). De evidenciar o exemplo do estudo de Cardoso et al. (2020), em que 65% dos entrevistados estavam em situação de desemprego antes de iniciarem o seu trabalho nas plataformas digitais. No entanto, é incorreto enaltecer a premissa de que o trabalho em plataformas digitais é utilizado exclusivamente por uma parte da sociedade que se encontra desempregada. Moreira et al. (2022), no “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021”, destacam, após a

análise dos seus dados de estudo, que a maioria dos trabalhadores nas plataformas digitais mantém múltiplas fontes de rendimento, e que enquanto para alguns o trabalho nas plataformas constitui a principal fonte de rendimento, para outros representa uma fonte complementar de rendimento ou um acréscimo a outras atividades mais regulares e com contrato a ou sem termo.

1.2.2.3 Impacto do trabalho uberizado: Oportunidades e Desafios

Com a *uberização*, os trabalhadores acabam por encontrar uma diversidade de condições de trabalho que poderiam não encontrar em outras modalidades, vendo estas como algo mais vantajoso face a outros modelos de trabalho. As oportunidades, que acabam por ser maioritariamente referidas pelos trabalhadores, são a facilidade com que conseguem entrar no mercado de trabalho, a autonomia e a flexibilidade que lhes é proporcionada, o horário de trabalho e a conjugação com outras ocupações e a vida pessoal e familiar (Abílio, 2019).

A *uberização* cria oportunidades de emprego flexível e um aumento das fontes de rendimento para trabalhadores e famílias, especialmente para grupos com dificuldades de acesso ao mercado de trabalho (Moreira et al., 2022). Estas características são igualmente utilizadas pela Uber como slogan para atrair novos trabalhadores, em que se estaria a criar um emprego em que a pessoa é responsável por fazer o seu próprio horário, podendo ganhar dinheiro a qualquer hora, seja em que lugar for (Cardoso et al., 2020). No entanto, também apresentam desafios significativos, como a precariedade dos vínculos laborais, a insegurança de rendimento e a desigualdade no acesso a proteção social, formação profissional e segurança ocupacional (Moreira et al., 2022). O trabalho uberizado em Portugal apresenta uma clara dualidade: os motoristas TVDE estão sujeitos a uma regulação exigente, que envolve formação certificada, requisitos legais e custos elevados de operação, ao passo que os estafetas atuam num regime mais flexível, focado sobretudo na regularização fiscal e contributiva. Em ambos os casos, as plataformas funcionam como intermediárias, transferindo para os trabalhadores os riscos e encargos da atividade.

D'Iribarne (1997, citado por Kovács et al, 2006) refere que a flexibilidade no mercado de trabalho acaba por traduzir-se numa transferência dos riscos e custos da entidade patronal para os próprios trabalhadores e para o Estado, em que os trabalhadores acabam por assumir as funções de patrão e trabalhador ao mesmo tempo, ficando responsáveis por ambas as facetas no mercado de trabalho. A flexibilidade laboral, no contexto da economia de plataforma, proporciona ao trabalhador a capacidade de escolher para qual empresa ou app pretende oferecer os seus serviços. Este facilitismo de escolha leva a que o profissional possa escolher em qualquer momento a *app* que fornece um número maior de serviços, a um valor

mais vantajoso – em que a relação do custo vs o ganho não é estritamente linear (Abílio et al., 2021).

Constatamos assim, que a *uberização* está intimamente ligada à existência de uma flexibilidade laboral falsa, em que se goza da conotação positiva deste tipo de flexibilidade para atrair novos trabalhadores, mas que acaba apenas por camuflar uma dependência excessiva do trabalhador à entidade empregadora – a plataforma -, caracterizando-se por uma era de flexploração (Areosa, 2021).

A própria autonomia, uma das características positivas apontadas da *uberização* – em que se entende que o trabalhador tem total gestão do seu tempo de trabalho (Abílio, 2019) –, é colocada em causa quando estes estão a ser controlados pelo algoritmo da plataforma, oferecendo uma ilusão de independência, que, na prática, impõe um controlo rigoroso sobre as suas atividades (Areosa, 2021). Os trabalhadores enfrentam um controlo abrangente que vai desde a gestão de pedidos até ao monitoramento detalhado por GPS, que controla tanto a localização como a velocidade das entregas.

Além disso, são sujeitos a avaliações contínuas pelos clientes, cujos resultados podem prejudicar as oportunidades de trabalho ou levar ao encerramento das contas na plataforma. Este ambiente é comparado a uma forma contemporânea de vigilância intensa, onde os algoritmos das plataformas atuam como um sistema panótico, isto é, um mecanismo de controlo que opera pela observação constante e pela indução da autodisciplina (Areosa, 2021). Este tipo de controlo coloca também em análise a subordinação efetiva que existe para os trabalhadores das plataformas digitais. Pode-se afirmar que as plataformas digitais frequentemente obscurecem a sua autoridade ao utilizar o controlo baseado em algoritmos. Esta subordinação algorítmica reflete também a forma como as ordens de trabalho são transmitidas e cumpridas (Goldschmidt & Cani, 2022).

Este empreendedorismo moderno – ou melhor, falso empreendedorismo – frequentemente mascara a informalização do trabalho e a transferência de riscos para os trabalhadores, apresentados como empreendedores e autónomos, mas que, no fundo, continuam subordinados. Como já referido neste estudo, a Uber exemplifica esta prática ao sugerir que os motoristas são “os seus próprios chefes” (Cardoso et al., 2020). Este discurso desloca a responsabilidade pelo desemprego para o indivíduo, escondendo a relação de subordinação e retratando os trabalhadores como “chefes de si mesmos”. Contudo, face o exposto, deveria sugerir-se a redefinição destes trabalhadores como “gestores subordinados de si próprios”, destacando tanto a subordinação quanto a autogestão do seu trabalho (Abílio, 2019). Esta crítica revela que a racionalidade neoliberal subjacente amplifica as características invisíveis,

porém cruciais, da vida laboral, revelando uma morfologia da classe trabalhadora em situação precária na era do capitalismo digital (Abílio, 2019; Abílio, 2020).

Apesar de a *uberização* ser vendida como uma forma de trabalho vantajosa e aliciante, o relato que se acaba por ter, na prática, é que as alegadas oportunidades criadas por este tipo de trabalho não correspondem à realidade efetiva (Abílio, 2019). Ou melhor, são oportunidades que salientam também os desafios inerentes a esta forma de trabalho.

Cardoso et al. (2020) e Boavida e Moniz (2022) evidenciaram outras condições que os trabalhadores da *uberização* consideram menos favoráveis do que inicialmente aparentavam. Estes enfrentam dificuldades consideráveis no que diz respeito ao seu rendimento, devido à irregularidade nas horas trabalhadas e nos ganhos, à volatilidade na procura que influencia os rendimentos e às despesas que diminuem o rendimento líquido – como as contribuições sociais e os custos de manutenção dos meios de transporte. Atuando como independentes, utilizam os seus próprios veículos, apreciando a flexibilidade que, no entanto, é limitada pelas oscilações na procura pelos serviços prestados. Em caso de acidente numa entrega ou no transporte de passageiros, são também os próprios que ficam responsáveis pelas despesas inerentes ao sinistro, não tendo segurança nem acesso a apoios sociais. Um dos exemplos que podemos reter da falta de segurança, relaciona-se com o contínuo de atividade na altura da pandemia da COVID-19, altura em que estes estafetas foram das poucas forças de trabalho que continuaram ativas, colocando estes trabalhadores em exposição a diversos riscos (Moraes, 2020). A pandemia evidenciou e agravou esta disparidade de condições de trabalho e proteção social, cuja complexidade de situações não pode ser simplificada por uma visão dicotómica. A legislação, ou a falta dela, é também um ponto evidenciado.

Em síntese, a *uberização* apresenta-se como um processo paradoxal que ao mesmo tempo que oferece flexibilidade e acesso a novas oportunidades, traduz-se sobretudo em dinâmicas de precarização, dependência e insegurança. Longe de se limitar a um modelo tecnológico, trata-se de um paradigma de reorganização do trabalho que reconfigura papéis, responsabilidades e relações de poder. Esta constatação torna evidente a importância de analisar, no capítulo seguinte, as respostas jurídicas e institucionais que procuram dar resposta a este desafio, ajustando os quadros regulamentares e normativos às exigências do trabalho em plataformas.

1.3 Regulação do Trabalho em Plataformas

A economia de plataformas tem vindo a assumir uma importância crescente nos mercados de trabalho contemporâneos, transformando a forma como a atividade laboral é organizada, executada e monitorizada. Este modelo assenta em infraestruturas digitais que intermedeiam

a relação entre trabalhadores e clientes, seja em serviços realizados à distância, seja em atividades com execução presencial, mas cuja mediação ocorre por via de aplicações digitais (OIT, 2020, 2021, 2024; EPRS, 2023).

Os dados disponíveis revelam a magnitude deste fenómeno na União Europeia, em que mais de 28 milhões de pessoas já obtêm rendimentos através de plataformas – número que poderá atingir 43 milhões em 2025 (EPRS, 2023). A nível global, a OIT (2024) sublinha que a gestão algorítmica e a intermediação digital reconfiguram cadeias de valor em diversos setores, criando oportunidades de acesso a rendimento, especialmente para jovens e grupos com dificuldades de inserção laboral, mas também geram riscos significativos. Entre estes destacam-se a classificação incorreta como trabalhadores independentes, a ausência de proteção social adequada, a precariedade contratual e o controlo exercido por algoritmos sobre remuneração, horários, desempenho e até a continuidade da relação laboral.

Perante esta realidade, organismos internacionais e instituições europeias têm procurado responder ao desafio regulatório. A OIT tem defendido o princípio da primazia da realidade na determinação da natureza da relação laboral e a necessidade de estender padrões de trabalho digno aos trabalhadores de plataformas (OIT, 2020, 2021, 2024). No espaço europeu, a resposta tem evoluído de diagnósticos e consultas para uma iniciativa legislativa estruturante, culminando com a adoção da Diretiva (UE) 2024/2831, que introduz uma presunção de vínculo laboral e estabelece, pela primeira vez, regras comuns sobre gestão algorítmica no trabalho (EPRS, 2024, 2025; Diretiva, 2024/2831).

1.3.1. O enquadramento internacional

A OIT considera que o trabalho em plataformas integra plenamente o seu mandato sobre trabalho digno, devendo ser analisado não como exceção, mas sim uma transformação estrutural dos mercados laborais globais. Ao organizar o trabalho através de interfaces digitais, estas empresas redefinem cadeias de valor e fragmentam relações contratuais, criando oportunidades, mas também riscos que desafiam os instrumentos tradicionais do direito do trabalho (OIT, 2020, 2021, 2024).

Do ponto de vista das oportunidades, a OIT destaca a possibilidade de gerar rendimento adicional para grupos que enfrentam barreiras nos mercados formais, como jovens, migrantes ou pessoas com deficiência. A flexibilidade de horários e a baixa barreira de entrada, tornam este modelo atrativo em contextos de desemprego elevado ou de crescente informalidade.

Contudo, a expansão deste modelo não tem sido acompanhada por garantias laborais proporcionais. A OIT identifica como principal risco a classificação incorreta de trabalhadores, que são condições inerentes a emprego subordinado. Essa prática não só priva os

trabalhadores de direitos básicos – salário mínimo, férias, proteção contra despedimento, acesso a subsídios de desemprego – como também fragiliza os sistemas de segurança social, pela ausência de contribuições regulares (OIT, 2024).

Outro risco central prende-se com a gestão algorítmica, que passou a desempenhar funções típicas da hierarquia laboral clássica: atribuir tarefas, monitorizar desempenho, avaliar resultados, aplicar sanções e até encerrar unilateralmente o acesso à plataforma. A OIT nota que este tipo de controlo, embora mediado por tecnologia, equivale muitas vezes a uma forma de subordinação digital, com impacto direto na autonomia e previsibilidade do rendimento. Acrescem ainda desafios como a falta de acesso à negociação coletiva, o défice de formação contínua e a escassa transferibilidade de competências para outros setores.

Face a estes problemas, a OIT (2024) propõe uma série de orientações normativas:

- Adotar presunções legais de vínculo laboral baseadas na primazia da realidade (isto é, na análise dos factos e não apenas do texto contratual);
- Assegurar que todos os trabalhadores de plataformas – assalariados ou independentes – tenham cobertura de segurança social adequada;
- Impor regras de transparência algorítmica e supervisão humana em decisões críticas;
- Reformar mecanismos de diálogo social, adaptando sindicatos e instituições à nova realidade digital.

Ao fazê-lo, a OIT (2024) defende que a economia de plataformas não deve ser uma “zona cinzenta”, mas sim um campo em que se garante a aplicação plena do conceito de trabalho digno.

A análise comparativa realizada pela OIT (2024) evidencia que os países têm procurado responder ao fenómeno das plataformas através de três grandes modelos regulatórios, refletindo diferentes equilíbrios entre flexibilidade e proteção.

O primeiro modelo é o da presunção de vínculo laboral, que integra trabalhadores de plataformas no regime laboral tradicional quando se verificam indicadores de subordinação. Portugal segue esta via, mas não está sozinho: a Bélgica, por exemplo, adota uma lista de critérios de controlo – como a exclusividade da atividade, a utilização de geolocalização ou restrições na aceitação de tarefas – que, quando atingem determinados limiares, gerem uma presunção de vínculo laboral. Já a Itália, optou por uma solução intermédia com a categoria dos *parasubordinados*, que abrange trabalhadores por conta própria cuja atividade é organizada por outrem garantindo-lhes uma proteção laboral semelhante à de um assalariado. A Croácia inovou ao criar a figura do “agregador”, um intermediário formalmente registado e responsável como empregador, que assegura contratos, contribuições sociais e proteção em

acidentes, fechando as lacunas que decorrem da fragmentação da relação entre trabalhador e plataforma (OIT, 2024).

O segundo modelo é o das categorias jurídicas intermédias ou híbridas, que reconhece a especificidade do trabalho em plataformas sem reclassificação generalizada. Em França, os trabalhadores permanecem independentes, mas as plataformas são obrigadas a pagar contribuições para a cobertura de acidentes de trabalho, além de terem sido criadas estruturas específicas como a Autoridade para as Relações Sociais das Plataformas. Malta, por seu lado, introduziu em 2022 uma categoria jurídica intermédia entre trabalhadores subordinado e independente, assegurando direitos mínimos como salários, férias e cobertura de segurança social. O Chile segue um modelo dual que distingue trabalhadores dependentes e independentes, mas concede a ambos pelo menos uma base de proteção social, reconhecendo que, independentemente do estatuto jurídico, as plataformas geram riscos que necessitam de resposta (OIT, 2024).

O terceiro modelo consiste em extensão de direitos mínimos ou medidas setoriais, sobretudo em países fora da Europa. No Estados Unidos, por exemplo, não existe presunção de vínculo laboral, mas cidades como Seattle e estados como Washington têm aprovado leis específicas que garantem salário mínimo, direito a baixas por doença e critérios de desativação justa das contas. Na Índia, a Índia e a Coreia do Sul adotaram legislação que insere trabalhadores de plataformas em regimes de segurança social contributiva, em especial no domínio dos seguros de acidente. Nestes casos, as plataformas não são necessariamente reclassificadas como empregadoras, mas são obrigadas a contribuir para a proteção social de quem delas depende para o seu rendimento (OIT, 2024).

Assim, a comparação internacional demonstra que não existe um único caminho. As respostas variam entre presunção de contrato de trabalho, categorias jurídicas intermédias ou híbridas e extensão de direitos mínimos ou medidas setoriais, mas todas refletem a crescente consciência de que os trabalhadores de plataforma não podem ser deixados à margem da proteção social e laboral (OIT, 2024).

A OIT (2024) sublinha que esta diversidade de soluções traduz não apenas diferentes tradições jurídicas, mas também diferentes equilíbrios políticos entre flexibilidade empresarial e proteção social. Se, por um lado, a pluralidade regulatória permite adaptar as respostas às especificidades de cada contexto nacional, por outro lado gera assimetria de direitos entre trabalhadores em distintos países e potencia fenómenos de dumping social. Por esta razão, a OIT defende a construção de princípios comuns de regulação internacional, assentes na primazia da realidade, no acesso universal à proteção social e na regulação da gestão algorítmica. Tais princípios visam evitar uma fragmentação excessiva e assegurar que,

independentemente do local onde operam, os trabalhadores de plataformas beneficiam de condições básicas de trabalho digno.

1.3.2. Portugal perante o desafio regulatório

Após a análise em particular da leitura desenvolvida pela OIT no relatório de 2024 sobre o trabalho em plataformas digitais, importa agora centrar a atenção no caso português. A experiência nacional assume especial relevância no panorama europeu, não apenas por ter antecipado alguns dos debates mais recentes através da Lei nº 45/2018, mas sobretudo pelo impacto da reforma legislativa de 2023, que introduz no Código do Trabalho um conjunto inovador de mecanismos de proteção dirigidos aos trabalhadores de plataformas. O exame destas soluções permite compreender de que forma Portugal se posiciona entre os países que procuram responder aos desafios da uberização das relações laborais, ao mesmo tempo que se prepara para a necessária articulação com os desenvolvimentos normativos da União Europeia.

A Lei nº 45/2018, que estabeleceu o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE), constitui o primeiro esforço de regulação à luz do crescimento exponencial desta atividade (Abrantes, 2022). A sua aprovação deve ser entendida à luz do crescimento exponencial desta atividade, tendo a Uber iniciado os seus serviços em território nacional em 2014 e, segundo estudo de Gata (2016), contando já em março de 2016 com cerca de 8.000 motoristas ativos. Perante esta rápida expansão e a ausência de enquadramento judicial relevante, ao contrário do que acontecia noutros países europeus, o legislador procurou, em 2018, estabelecer regras específicas aplicáveis ao setor (Carvalho, 2023).

O regime TVDE instituiu a obrigatoriedade de registo, formação e certificação de operadores de plataforma, operadores TVDE e motoristas, qualificando juridicamente a atividade como uma forma de intermediação entre os motoristas e passageiros (Abrantes, 2022). Esta qualificação, contudo, foi alvo de críticas, uma vez que as plataformas não se limitam a agregar serviços, mas participam ativamente na definição das condições do serviço prestado, assumindo um papel mais ativo do que meramente intermediário (Carvalho, 2023). Esta autora reforça ainda no seu trabalho, que a Uber terá exercido influência significativa na formulação do diploma, favorecendo o seu modelo de negócio e restringindo a flexibilidade de concorrentes. Embora a lei previsse a responsabilidade solidária das plataformas, não clarificou a sua posição como parte contratual, perpetuando incertezas jurídicas sobre as coerências do regime (Carvalho, 2023).

Neste Enquadramento, a Portaria nº 293/2018, de 31 de outubro detalhou os requisitos de formação dos motoristas, fixando uma formação inicial de 50 horas com módulos de

condução, regulamentação da atividade, primeiros socorros e técnicas de comunicação, bem como uma formação contínua de oito horas para atualização de conhecimentos. Mais recentemente a Portaria nº344/2024, de 19 de dezembro, introduziu a obrigatoriedade de avaliação final junto do Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT), através de prova escrita, garantindo um nível mínimo de aproveitamento e aproximando a certificação dos motoristas de TVDE à de outros profissionais do setor dos transportes.

Ainda assim, a Lei nº 45/2018 introduziu medidas inovadoras para a época, antecipando preocupações que viriam a ganhar centralidade no debate europeu. Entre as disposições mais relevantes contavam-se a exigência de contrato escrito entre motoristas e operador a remissão para a presunção de vínculo contratual constante do artigo 12.º do Código do trabalho, o limite máximo de dez horas de atividade num período de 24 horas, independentemente do número de plataformas em que o motorista estivesse registado, e a obrigação de manutenção de registos durante dois anos. O diploma impunha ainda regras de transparência no cálculo do preço, a emissão de faturas eletrónicas e normas relativas à proteção de dados (Assembleia da República, 2018).

Volvidos mais de sete anos desde a entrada em vigor da Lei Uber, como popularmente é chamada, o seu balanço continua a suscitar controvérsia. Em março de 2025, o setor contava com cerca de 76.000 motoristas certificados, dos quais 37.495 em atividade nesse mês, pertencentes a 98 nacionalidades. Existiam ainda mais de 21.000 operadores licenciados, dos quais aproximadamente 11.900 estavam ativos e cerca de 34.600 veículos em circulação (AMT, 2025; Folha Nacional, 2025; ECO, 2025). Apesar da dimensão alcançada, estudos empíricos apontam insatisfação persistente, como podemos constatar em Boavida e Moniz (2022), registando opiniões de motoristas que consideram a lei precipitada e carece de revisão, e sublinhando, entre outras lacunas, o facto de o diploma regular exclusivamente o transporte de passageiros, deixando de fora serviços equiparáveis de outras plataformas, como os estafetas de entrega de comida.

Em 2025, esta perceção traduziu-se também em iniciativas políticas, tendo sido já apresentados três pareceres parlamentares, provenientes de diferentes forças partidárias, que propõem alterações à Lei 45/2018. Estas iniciativas revelam o reconhecimento de que, face ao rápido crescimento do setor em Portugal e às fragilidades do regime vigente, é urgente proceder a uma revisão legislativa. O objetivo é alinhar o quadro normativo nacional com as exigências da Agenda do Trabalho Digno da OIT, garantindo maior proteção laboral e uma regulação mais coerente da atividade das plataformas digitais.

A doutrina tem igualmente salientado que, em termos gerais, a legislação portuguesa nesta matéria permanece insuficiente, não protegendo integralmente os trabalhadores nem

prevendo penalizações claras para as plataformas enquanto empregadoras de facto (Carvalho, 2023). A adaptação normativa à *sharing economy* revela-se, por isso, crucial para equilibrar proteção laboral e inovação, reconhecendo o papel de mecanismos de autorregulação e reputação sem abdicar de garantias mínimas (Carvalho, 2016).

A evolução normativa conheceu um salto significativo com a aprovação da Lei nº 13/2023, de 3 de abril, diploma nacional que alterou de forma abrangente o Código do Trabalho. Para além de transpor as Diretivas (EU) 2019/1152 e 2019/1158, a reforma introduziu medidas de grande alcance no domínio do trabalho em plataformas digitais, sendo apontada pela OIT como uma das respostas mais abrangentes no espaço europeu (OIT, 2024).

O novo regime assenta em quatro pilares fundamentais (Lei nº 13/2023):

- i. **A definição de plataforma digital** enquanto entidade que organiza trabalho prestado mediante pagamento, deslocando o foco da aplicação tecnológica para a dimensão organizativa;
- ii. **A presunção de contrato de trabalho** (artigo 12.º-A do CT), acionada por indicadores objetivos como a fixação da retribuição, o controlo da execução ou a propriedade/fornecimentos dos instrumentos de trabalho;
- iii. **A responsabilidade solidária** de plataformas e intermediários pelos créditos laborais e contribuições sociais;
- iv. O reforço da proteção em situações de dependência económica, impondo às entidades que concentram mais de 50% da atividade de um trabalhador independente a assunção de responsabilidade contributiva.

Paralelamente, a Lei nº 13/2023 avançou em domínios que tinham ficado fora do âmbito setorial de 2018, nomeadamente a transparência contratual e a gestão algorítmica. O Código do Trabalho passou a exigir que as plataformas informem os trabalhadores sobre os parâmetros, critérios e regras dos algoritmos ou sistemas de IA que influenciam o acesso ao trabalho, a remuneração, as condições contratuais e o controlo/avaliação da atividade (arts. 106.º, 424.º e 466.º do CT), reforçando a previsibilidade e a proteção contra formas opacas de gestão laboral (AR, 2023). Mantêm-se, em paralelo, regras setoriais relevantes, tais como o limite de 10 horas/24h e a obrigação de registos no TVDE, que devem ser interpretadas em articulação com o quadro laboral mais amplo (AR, 2023).

Em termos de continuidade, pode afirmar-se que a Lei nº 45/2018 funcionou como experiência regulatória pioneira, limitada ao transporte individual de passageiros, mas que antecipou preocupações relativas a tempo de trabalho, registo eletrónico e contrato escrito. A Lei nº 13/2023, por sua vez, assume um carácter estruturante e de aplicação transversal,

consolidando a proteção dos trabalhadores de plataformas em todos os setores e alinhando Portugal com as orientações da OIT e da União Europeia.

Assim, a trajetória normativa portuguesa revela uma crescente sofisticação na abordagem ao trabalho em plataformas. Se o diploma de 2018 representou um campo experimental circunscrito, a reforma de 2023 traduziu-se numa resposta ampla às novas dinâmicas laborais mediadas digitalmente. Todavia, este esforço não pode ser analisado isoladamente. A nível europeu têm sido definidos parâmetros comuns de harmonização, que procuram garantir um patamar mínimo de proteção sem eliminar a diversidade nacional, o que acentua a necessidade de Portugal articular o seu quadro interno com os desenvolvimentos normativos da EU, em especial no contexto da diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais – explanado num dos subcapítulos seguinte.

1.3.3. A resposta da União Europeia e a Diretiva (UE) 2024/2831

A União Europeia tem vindo a assumir um papel central na definição de um enquadramento regulatório para o trabalho em plataformas, num percurso que se iniciou com a inscrição do tema no Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017) e culminou na adoção da Diretiva (UE) 2024/2831. Este processo foi marcado por tensões institucionais e pela necessidade de conciliar a harmonização de padrões mínimos com a preservação da diversidade dos modelos laborais nacionais. As divergências entre Parlamento e Conselho conduziram a vários bloqueios, revelando não só a complexidade técnica do tema, mas também a diversidade política e institucional na União.

Na sequência de consultas públicas e diálogos com parceiros, sociais, a Comissão Europeia apresentou, em dezembro de 2021, a primeira proposta de diretiva sobre o trabalho em plataformas (EPRS, 2022). O diploma previa duas inovações de fundo (EPRS, 2022):

- A introdução de uma presunção de contrato de trabalho baseado em cinco critérios de controlo (remuneração, regras de conduta, supervisão eletrónica, limitação de horários ou recusa de tarefas e exclusividade), sendo necessário o cumprimento de dois para ativar a presunção;
- A criação de regras específicas para a gestão algorítmica, impondo supervisão humana obrigatória e direito a contestar decisões automatizadas.

Caso dois dos critérios se verificassem (como fixação da remuneração, supervisão eletrónica ou restrição da liberdade de horários), a relação presumir-se-ia de trabalho subordinado. A proposta estimava que entre 1,7 e 4,1 milhões de pessoas pudessem ser reclassificadas como

trabalhadores em virtude da presunção, garantindo acesso a direitos laborais e sociais básicos (EPRS, 2022).

O percurso legislativo revelou as tensões entre instituições. O Parlamento Europeu, em 2022, defendeu uma abordagem mais protetora, tornando a lista de critérios indicativa e não obrigatória, reforçando direitos de proteção de dados e alargando algumas salvaguardas a todos os trabalhadores, não apenas os de plataformas. Também promoveu a negociação coletiva como instrumento essencial.

No processo legislativo, o Parlamento Europeu (EPRS, 2023) adotou uma posição mais protetora, tornando a lista de critérios indicativa, reforçando a proteção de dados e estendendo salvaguardas a todos os trabalhadores, não apenas àqueles afetos a plataformas. O Conselho da União Europeia, por seu lado, optou por uma abordagem mais cautelosa, alargando os critérios para sete, exigindo três para ativar a presunção e restringindo a sua aplicação a processos administrativos e judiciais. Estas divergências refletiam diferenças entre países com tradições laborais mais protetoras e aqueles que privilegiavam flexibilidade regulatória.

Em março de 2024, após sucessivos bloqueios e a mudança de posição de países como a Estónia e a Grécia, foi possível alcançar um acordo. O compromisso constitui em abandonar a lógica dos critérios fixos, entregando a cada Estado-Membro a responsabilidade de definir os factos que configuram controlo e subordinação, sempre em consonância com o seu direito nacional. Este compromisso traduziu-se na adoção formal da Diretiva (UE) 2024/2831, em outubro de 2024, publicada no Jornal Oficial da União Europeia em novembro do mesmo ano, estabelecendo o prazo de transposição até 2 de dezembro de 2026 (União Europeia, 2024).

O texto final reflete um equilíbrio delicado entre as posições do parlamento e do Conselho: manteve-se a ideia de uma presunção de contrato de trabalho, mas sem critérios uniformes fixados a nível europeu. Ao invés disso, a diretiva estabelece que cada Estado-Membro deve definir os factos que revelam direção e controlo, respeitando o princípio da primazia da realidade, mas com espaço para adaptação aos seus sistemas jurídicos nacionais. O ónus da prova continua a recair sobre as plataformas, que têm de demonstrar que não existe vínculo laboral quando contestam a presunção (União Europeia, 2024).

Para além da questão classificatória, a diretiva introduz pela primeira vez em direito europeu um regime específico de regulação da gestão algorítmica, algo que já tinha sido identificado tanto pela OIT (2020, 2021, 2024) como pelo Parlamento Europeu (EPRS, 2023, 2024) como uma das maiores lacunas na proteção dos trabalhadores de plataformas. Entre as obrigações mais relevantes encontram-se (União Europeia, 2024):

- *Transparência algorítmica*: as plataformas devem informar de forma clara e acessível sobre os sistemas digitais que determinam remuneração, atribuição de tarefas, horários ou avaliação de desempenho;
- *Supervisão humana em decisões críticas*: decisões com impacto significativo, como a suspensão ou encerramento de contas, não podem ser tomadas apenas por algoritmos;
- *Direito à explicação fundamentada e contestação*: os trabalhadores podem exigir fundamentação por escrito e revisão humana de decisões automatizadas, no prazo máximo de duas semanas;
- *Proibições expressas*: a diretiva proíbe práticas como a recolha de dados emocionais ou psicológicos, a monitorização fora do horário de trabalho, a vigilância de comunicações privadas e a inferência de opiniões políticas ou religiosas.

No domínio da saúde e segurança no trabalho, reconhece-se o potencial impacto negativo da gestão algorítmica, particularmente ao nível de riscos psicossociais, pressão para maximização de produtividade e isolamento laboral. Assim, a diretiva obriga as plataformas a realizar avaliações de risco específicas, a implementar medidas preventivas contra assédio e violência e a disponibilizar esses relatórios a trabalhadores, representantes e autoridades competentes.

Outro eixo central é o da informação, consulta e representação coletivas. A diretiva consagra o dever das plataformas de informar e consultar representantes dos trabalhadores antes da introdução ou alteração significativa de sistemas algorítmicos, assegurando canais de comunicação digitais, que permitam a ação sindical e protegendo contrarretaliações. Os representantes têm ainda o direito de recorrer a peritos externos para analisar algoritmos complexos. Fazendo um pequeno parêntesis para a realidade nacional, em Portugal o movimento associativo começa a emergir a partir de associações de trabalhadores, havendo atualmente a AM-TVDE (Associação Nacional Movimento TVDE) e a APTAD (Associação Portuguesa de Transportadores em Automóveis Descaracterizados). Estas associações procuram dar voz ao poder de negociação dos trabalhadores deste setor, de forma a dar reconhecimento a esta atividade profissional e a defender os seus direitos - inclusive, o Governo português tem vindo a auscultar estas associações, integrando-as nas diretrizes e medidas regulatórias do setor. Isto também mostra a importância que os trabalhadores dão ao coletivo e à sua força, bem como a necessidade de reivindicarem melhorias do setor e exigirem responsabilização das plataformas quanto a temas estruturantes desta atividade profissional.

Por fim, no que respeita à execução e conformidade, a diretiva exige que os Estados-Membros reforcem os meios das inspeções de trabalho e criem mecanismos de recurso céleres, incluindo compensação adequada em caso de violação de direitos. Determina ainda que as plataformas devem declarar às autoridades nacionais o trabalho executado nos respetivos territórios, assegurando rastreabilidade transfronteiriça e prevenindo práticas de evasão contributiva. A Autoridade Europeia do Trabalho assume um papel reforçado na coordenação entre Estados e no combate a situações similares à utilização de identidades falsas ou alugadas.

Assim, a Diretiva (UE) 2024/2831 não se limita a regular a classificação contratual, mas estabelece um quadro normativo abrangente que articula direitos individuais, proteção de dados, saúde e segurança, diálogo social e mecanismos de fiscalização. Como assinalam os relatórios do EPRS (2024) e a própria OIT (2024), trata-se de um marco regulatório histórico, uma vez que não elimina a diversidade nacional, mas impõe um patamar mínimo comum que projeta a União Europeia como referência internacional na regulação do trabalho em plataformas.

Resta, contudo, perceber se as plataformas e os próprios Estados-Membros terão capacidade para assegurar a plena aplicabilidade das disposições da diretiva até 2 de dezembro de 2026, prazo fixado para a sua transposição. A complexidade técnica dos sistemas algorítmicos, os diferentes modelos laborais nacionais e a resistência de alguns atores económicos levantam dúvidas quanto à efetiva concretização deste novo quadro regulatório no tempo previsto.

Apesar do carácter abrangente da reforma portuguesa de 2023, a publicação da Diretiva (UE) 2024/2831, introduz novos parâmetros de harmonização que Portugal terá de transpor até dezembro de 2026. Embora Portugal surja como pioneiro, a plena conformidade exigirá ajustamentos legislativos adicionais e um reforço da supervisão institucional, de modo a garantir a efetiva aplicação das normas pelas plataformas.

CAPÍTULO 2 - Objetivos do Estudo e Metodologia de Investigação

2.1 Objetivos do Estudo

A economia de plataforma tem redefinido significativamente o panorama laboral contemporâneo, introduzindo novas formas de trabalho que desafiam os modelos tradicionais. A *uberização* representa um dos aspetos mais visíveis e discutidos desta transformação, onde serviços e tarefas são mediados por plataformas digitais, conectando trabalhadores diretamente aos consumidores.

Este paradigma, embora inovador e adaptável às necessidades modernas, veio redefinir as relações laborais, levantando questões pertinentes sobre a estabilidade do emprego, segurança no trabalho e garantias sociais.

Partindo desta realidade, a pergunta de partida que orienta este estudo é: *de que forma a uberização, enquanto expressão da economia de plataforma, tem influenciado a configuração das relações laborais contemporâneas?*

O presente estudo tem como objetivo geral compreender de que forma o trabalho uberizado reflete e aprofunda as transformações em curso nas relações laborais, tentando compreender os impactos deste modelo a partir da análise das experiências e perceções de motoristas TVDE e estafetas, explorando tanto as oportunidades como os desafios que enfrentam no contexto português. De forma mais específica, pretende-se:

- 1) Caracterização socioprofissional dos entrevistados e motivação para o exercício da atividade;
- 2) Caracterizar as condições de trabalho, considerando o tipo de vínculo, requisitos, veículos/equipamentos, custos, riscos e custos associados, bem como padrões de jornadas laborais;
- 3) Analisar a estrutura dos rendimentos, as metas financeiras definidas pelos trabalhadores e a perceção de sustentabilidade económica da atividade;
- 4) Avaliar as perceções sobre autonomia, controlo algorítmico, sistemas de avaliação e relação operacional estabelecida com as plataformas;
- 5) Identificar o nível de acesso à proteção social, bem como os impactos da atividade no bem-estar, saúde e conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional;
- 6) Analisar as perspetivas de continuidade na profissão, as possibilidades de progressão no setor e fatores que influenciam a satisfação profissional dos trabalhadores uberizados.

2.2. Abordagem Metodológica

2.2.1 Tipo de Estudo

Com o intuito de alcançar os objetivos propostos, o estudo irá abordar a economia de plataforma, com foco na caracterização e nos efeitos da *uberização* nas relações laborais contemporâneas. Deste modo, será necessário compreender os conceitos e fundamentos da economia de plataforma, realizar uma análise da evolução das relações laborais e dos fatores que conduziram à flexibilização do trabalho, para que seja possível identificar a influência da *uberização* nas relações laborais. Esta investigação procura proporcionar uma visão abrangente das realidades dos profissionais inseridos neste modelo, de forma que se compreendam melhor os desafios e as oportunidades que enfrentam neste contexto, tendo como foco a gestão de vínculos contratuais e as possibilidades de construção de carreira no trabalho uberizado.

Quivy & Champenhoudt (1998, p. 31) ressaltam que “*uma investigação é, por definição, algo que se procura*”. Já um problema de investigação é uma questão que necessita de ser explorada e pode surgir de lacunas na literatura, resultados contraditórios, temas pouco estudados ou problemas concretos da sociedade (Creswell & Creswell, 2018).

Podemos, pois, afirmar que uma investigação é definida como um estudo original realizado com o objetivo de contribuir para o conhecimento e compreensão de uma determinada área. Trata-se de uma atividade criativa que resulta na produção de conhecimento novo, sendo que esse conhecimento é considerado novo na medida em que os factos, a sua interpretação ou as teorias que os explicam, podem ser abordados de uma forma diferente e inédita, dentro de uma disciplina específica (Myers, 2009). Além disso, a investigação pode contribuir para a estrutura intelectual de um campo de estudo, uma vez que à medida que novos estudos são publicados, os temas, as teorias e os métodos utilizados numa determinada área podem evoluir ao longo do tempo (Myers, 2009).

A investigação científica assenta em dois elementos fundamentais: o paradigma do investigador, que reflete as suas visões de mundo e pressupostos teóricos, orientando a formulação de questões e a interpretação dos fenómenos estudados; e a estratégia metodológica, que inclui as ferramentas e técnicas para recolher, analisar e interpretar dados, decididas com base no problema de investigação, nos objetivos do estudo e nas teorias subjacentes (Fortin, 2009). Creswell & Creswell (2018), corroboram as afirmações de Fortin (2009), acrescentando que as abordagens de investigação são planos que orientam o processo do estudo, desde as noções gerais até às técnicas específicas de recolha, análise e interpretação dos dados. A seleção da abordagem depende dos pressupostos filosóficos do investigador, do design do estudo e dos métodos escolhidos. A decisão também é influenciada

pela natureza do problema investigado, pelas experiências do investigador e pelo público-alvo do estudo.

No contexto acadêmico, os conceitos de abordagem, desenho e método de investigação, são fundamentais para estruturar um estudo, desde as questões mais abrangentes até aos procedimentos específicos (Creswell & Creswell, 2018). Há diversas formas diferentes de classificar e descrever os tipos de investigação existentes. As mais utilizadas são a investigação qualitativa e quantitativa, sendo que a distinção frequentemente feita com é que uma é com base no uso de palavras e a outra de números, respetivamente. A investigação quantitativa é adequada para identificar fatores que influenciam um resultado ou testar teorias, enquanto a qualitativa explora fenómenos pouco estudados e experiências individuais. Quando necessário, a combinação de ambas através de métodos mistos permite uma análise mais completa, integrando dados quantitativos e qualitativos para uma compreensão aprofundada (Creswell & Creswell, 2018).

Uma desvantagem da abordagem quantitativa é que, regra geral, os aspetos sociais e culturais de uma organização não são tratados na sua plenitude. Já para a qualitativa, é difícil explorar os seus resultados para uma população mais ampla. Embora seja possível estabelecer algumas generalizações, isso não pode ser feito com base nos princípios de amostragem (Myers, 2009). Ao contrário dos estudos quantitativos, segundo Greene & Carracelli (1997) citado por Creswell & Creswell (2018) a intenção não é extrapolar os achados para uma população mais vasta, mas sim compreender em profundidade um fenómeno no seu contexto específico. De um modo geral, os investigadores qualitativos não conseguem aplicar diretamente os resultados obtidos numa amostra ao conjunto da população. Porém, é possível fazer generalizações a partir da investigação qualitativa para a teoria, assim como extrair conclusões mais amplas a partir de um único estudo de caso ou de uma etnografia (Myers, 2009). Importante também evidenciar que a credibilidade e a fiabilidade na investigação qualitativa colocam desafios específicos, nomeadamente no que diz respeito à generalização dos resultados (Creswell & Creswell, 2018).

Após a exposição das abordagens de investigação existentes, podemos concluir que para apoiar este trabalho académico, tendo em conta que o seu objetivo é analisar a economia de plataforma, com foco na forma como a *uberização* tem redefinido as relações laborais, com apoio da perspectiva dos trabalhadores, será utilizada a metodologia qualitativa, uma vez que esta se foca na compreensão profunda e na descrição detalhada e alargada da lógica social de um fenómeno, interpretando os significados atribuídos pelos sujeitos envolvidos, criando novas interpretações e perceções (Fortin, 2009).

A investigação qualitativa explora significados atribuídos por indivíduos a fenómenos sociais, utilizando questões abertas, recolha de dados em ambientes naturais e uma análise indutiva para identificar padrões. O relatório final é flexível e destaca a complexidade da realidade estudada. Este método de investigação foi desenvolvido pelas ciências sociais, de modo a permitir a pesquisa de estudos sociais e fenómenos culturais (Myers, 2009; Creswell & Creswell, 2018).

Os métodos qualitativos englobam um conjunto de técnicas interpretativas destinadas a descrever, decifrar e traduzir fenómenos sociais que ocorrem de forma relativamente natural (Guerra, 2006). Com a aplicabilidade desta abordagem, neste estudo o objetivo é atribuir maior relevância à caracterização das relações laborais dos trabalhadores da *uberização*, através da sua perspetiva.

2.2.2. Técnicas de Recolhas de Dados

Em investigações empíricas em ciências sociais, a revisão da literatura constitui uma etapa essencial para enquadrar teoricamente o estudo, identificar lacunas no conhecimento e justificar as escolhas metodológicas (Creswell & Creswell, 2018). Este processo desenvolve-se progressivamente ao longo da pesquisa (Fortin, 2009) e orienta tanto a delimitação do problema como a construção das hipóteses e a definição dos métodos mais adequados (Hill & Hill, 1998).

A revisão pode assumir diferentes formas, nomeadamente a integração do conhecimento existente, a análise crítica de estudos anteriores, a construção de pontes entre tópicos relacionados e a identificação de questões centrais na área de estudo. A sua estrutura varia consoante a abordagem metodológica adotada (Creswell & Creswell, 2018). Neste estudo, que segue uma abordagem qualitativa, a revisão de literatura fornece o suporte necessário para a compreensão do fenómeno da *uberização* e para a definição das dimensões de análise que orientam a investigação.

Deste modo, a revisão de literatura não se limita à descrição de estudos anteriores, mas constitui um exercício analítico e crítico, essencial para a consolidação do conhecimento científico e a robustez metodológica da investigação (Creswell & Creswell, 2018).

A pesquisa deste trabalho académico iniciou-se com a análise de bibliografia relevante sobre os principais conceitos em estudo: economia de plataforma, capitalismo de plataforma, *uberização*, relações laborais, flexibilização do trabalho e trabalho uberizado. A análise crítica da literatura existente, orienta o investigador na escolha do referencial teórico mais adequado à sua investigação, no que Guerra (2006) classifica como ancoragem teórica.

A escolha do método de observação e da recolha de dados deve estar alinhada com os objetivos e a metodologia da investigação, sendo geralmente complementares e devem ser selecionados com o conjunto (Quivy & Champenhoudt, 1998). A investigação qualitativa caracteriza-se pela recolha de dados no ambiente natural dos participantes, sem recorrer a contextos artificiais. O investigador assume um papel central, recolhendo e interpretando diretamente as informações através de múltiplas fontes, como entrevistas e observações e a análise é predominantemente indutiva, embora possa incluir dedução. Neste tipo de investigação o estudo privilegia o significado atribuído pelos participantes ao fenómeno, com um desenho flexível que se adapta ao contexto. Além disso, a reflexividade do investigador e uma abordagem holística são fundamentais para compreender a complexidade do fenómeno estudado, garantindo uma perspetiva ampla e integrada sobre a realidade em análise (Creswell & Creswell, 2018).

Numa investigação empírica em ciências sociais, os métodos mais comuns para recolha de dados são a consulta a estatísticas ou a uma base de dados socioeconómicos já existentes, a entrevista, a observação direta e o inquérito por questionário (Hill & Hill, 1998; Quivy & Champenhoudt, 1998). De modo a obtermos o conteúdo necessário para conseguirmos captar a perspetiva que os trabalhadores da *uberização* têm das relações laborais a que estão sujeitos, e fazermos uma caracterização destas, a técnica de recolha de dados utilizada foi a entrevista. Esta técnica distingue-se por aplicar processos fundamentais de comunicação e interação humana. Durante as entrevistas, o entrevistador facilita a expressão das perceções, interpretações e experiências dos entrevistados, garantindo que as respostas se mantêm alinhadas com os objetivos da investigação (Quivy & Champenhoudt, 1998).

Os métodos de entrevista distinguem-se dos restantes, pela interação direta entre o investigador e os entrevistados, caracterizando-se por uma baixa diretividade por parte do primeiro. Na metodologia indutiva, privilegia-se a livre expressão do entrevistado, garantindo a mínima interferência do investigador para preservar a autenticidade do discurso. Parte-se do pressuposto de que o entrevistado é um agente racional, cuja interpretação das suas ações constitui o foco da análise. Desta forma, a explicação clara dos objetivos da entrevista torna-se fundamental para fomentar uma interação reflexiva e colaborativa (Guerra, 2006).

Dos tipos de entrevistas frequentemente utilizados na pesquisa qualitativa (entrevistas semidiretivas/semirrigidas; as *focused interview*; e as entrevistas aprofundadas e pormenorizadas). Para a problemática em estudo neste trabalho académico, serão realizadas entrevistas semidiretivas – amplamente utilizada na investigação em ciências sociais, em que se combina perguntas-guias abertas com flexibilidade, permitindo aos entrevistados falar livremente e ao entrevistador reorientar a conversa conforme necessário, recolhendo e analisando profundamente as informações obtidas para testar as hipóteses de trabalho. A

flexibilidade promove uma conversa natural, mas é muito importante que o investigador esteja atento ao decurso da entrevista, de forma a garantir que o entrevistado não se afasta dos objetivos de investigação (Quivy & Champenhoudt, 1998).

Um dos elementos de apoio ao investigador na realização de entrevistas é o seu guião, sendo crucial para a formulação das questões e para o registo das respostas durante a entrevista (Creswell & Creswell, 2018). O guião de entrevista em investigações qualitativas organiza-se em grandes temas, permitindo ao entrevistado estruturar livremente a sua narrativa. A etapa crucial na construção do guião da entrevista é a definição clara dos objetivos e dimensões analíticas, assegurando comparabilidade e interpretação fundamentada dos fenómenos em estudo (Guerra, 2006). Perguntas adicionais podem ser introduzidas apenas quando necessário, especialmente em estudos exploratórios, nos quais o guião pode ser ajustado ao longo do processo. No final (ou até mesmo no início da entrevista), inclui-se frequentemente uma seção objetiva para recolher informações demográficas essenciais dos entrevistados. A memorização do guião pelo investigador facilita uma condução fluida da entrevista, sem rigidez na ordem das perguntas (Guerra, 2006). Os investigadores podem registar as informações através de anotações manuais, gravações de áudio ou vídeo. Mesmo que a entrevista seja gravada, é recomendável que o investigador tome notas adicionais, como medida de precaução contra falas técnicas. Caso seja utilizada a gravação em áudio, deve-se planear a transcrição da entrevista (Creswell, 2016, citado em Creswell & Creswell, 2018).

Assim, podemos concluir que a entrevista, aplicada a este trabalho académico como método de recolha de dados, permite explorar em profundidade a experiência dos trabalhadores inseridos na *uberização*, captando perceções subjetivas sobre a flexibilidade laboral, os vínculos contratuais e as oportunidades de carreira. A combinação de perguntas-guias com liberdade de resposta, permitirá uma análise detalhada dos impactos da economia de plataforma nas relações laborais contemporâneas.

2.2.2.1 Entrevista

O principal objetivo das entrevistas foi compreender de que forma a *uberização* influencia o desenho das relações laborais contemporâneas, em particular no que respeita à autonomia, flexibilidade e à proteção social destes profissionais. Complementarmente, procurou-se identificar as motivações que conduzem à entrada neste tipo de atividade, as condições de trabalho quotidianas, os rendimentos obtidos e as estratégias adotadas para lidar com as incertezas e riscos associados a este modelo laboral.

Deste modo, as entrevistas visaram aprofundar dimensões subjetivas que dificilmente poderiam ser apreendidas por métodos quantitativos, permitindo captar as narrativas, sentidos

e significados (Guerra, 2006; Quivy & Campenhoudt, 2018) que os próprios trabalhadores atribuem às suas trajetórias profissionais e às transformações do trabalho mediado por plataformas.

Foram entrevistados oito participantes, identificados como E1 a E8, que exercem atividades no setor da *uberização*. Seis dos entrevistados atuam como motoristas TVDE e dois como estafetas de entrega de refeições. Os participantes apresentam trajetórias profissionais diversificadas – alguns com experiências anteriores em áreas como a advocacia, músico da Guarda Nacional Republicana e técnico de análises – e distintos níveis de habilitações académicas. A seleção dos participantes foi realizada através de uma estratégia de amostragem por conveniência, complementada pelo recurso a contactos pessoais e redes de referência, que facilitaram o acesso aos trabalhadores disponíveis para participar no estudo. Este processo revelou-se adequado, considerando as dificuldades de acesso direto a profissionais deste setor e a necessidade de garantir a disponibilidade e colaboração dos entrevistados (Quivy & Campenhoudt, 2018).

Tabela 2 - Caracterização dos entrevistados por idade, sexo, habilitações académicas e nacionalidade

ENTREVISTADO	Setor Atividade	IDADE	SEXO	NACIONALIDADE	HABILITAÇÕES ACADÉMICAS
E1	Motorista TVDE	59	M	Portuguesa	Ensino Secundário
E2	Motorista TVDE	52	M	Portuguesa	Ensino Secundário
E3	Motorista TVDE	31	M	Portuguesa	Licenciatura/Pós- Graduação
E4	Motorista TVDE	24	M	Portuguesa	Licenciatura
E5	Motorista TVDE	43	F	Brasileira	Ensino Secundário e Curso Técnico
E6	Estafeta	34	M	Brasileira	Licenciatura
E7	Estafeta	24	F	Brasileira	Ensino Secundário
E8	Motorista TVDE	26	M	Brasileira	Ensino Secundário

Fonte: Elaboração própria (dados recolhidos nas entrevistas)

As entrevistas seguiram um formato semiestruturado, elaborado a partir de um guião construído com base na revisão de literatura e nos objetivos do estudo. O guião foi organizado por dimensões de análise, o que permitiu equilibrar a comparabilidade entre as entrevistas e a liberdade de expressão dos participantes, característica essencial da abordagem qualitativa (Guerra, 2006). Considerando as especificidades das atividades desempenhadas pelos diferentes grupos de trabalhadores, foram elaborados dois guiões de entrevista: um direcionado aos motoristas TVDE e outro aos estafetas (Apêndice 1). Embora ambos tenham seguido a mesma estrutura de dimensões analíticas, introduziram-se adaptações que permitiram explorar as particularidades de cada tipo de trabalhador, assegurando simultaneamente a comparabilidade dos dados e a pertinência das respostas recolhidas.

A realização das entrevistas foi feita de forma individualizada, através da plataforma Microsoft Teams, o que permitiu uma maior flexibilidade e comodidade para os participantes, tendo em conta as suas disponibilidades e horários de trabalho. Este formato possibilitou a gravação das sessões, garantindo simultaneamente a qualidade de registo e facilitando a transcrição integral das entrevistas. No início de cada sessão, foi solicitado a todos os participantes que confirmassem o seu consentimento para a gravação, assegurando que estavam plenamente informados sobre o objetivo da entrevista e o uso exclusivo dos dados para fins académicos. Esta confirmação verbal foi registada no próprio início das gravações, garantindo transparência e conformidade com os princípios éticos da investigação.

Durante o processo de realização e transcrição das entrevistas, foi possível identificar a ocorrência do ponto de saturação empírica dos dados, tal como descrito por Guerra (2006), isto é, o momento em que as novas informações recolhidas deixam de acrescentar elementos relevantes à compreensão do fenómeno estudado. Conforme refere Pires (1997, citado em Guerra, 2006), a saturação constitui o principal critério para determinar o término da recolha empírica, uma vez que as respostas dos participantes passam a apresentar um elevado grau de repetição e convergência. No presente estudo, esta saturação verificou-se sobretudo entre os entrevistados que exercem atividade como motoristas TVDE, cujas narrativas, apesar de existirem suaves divergências em algumas subdimensões, revelaram maioritariamente padrões semelhantes no que respeita à perceção das condições de trabalho, rendimentos e relação com a plataforma. Importante salientar, no caso dos estafetas, apenas foi possível recolher duas entrevistas, pelo que não se pode afirmar com segurança que tenha sido atingida a saturação empírica nesse grupo. Ainda assim, os dados obtidos permitem delinear tendências relevantes que contribuem para a melhor compreensão do objeto de estudo (Fortin, 2009).

As entrevistas foram realizadas entre julho e setembro de 2025, período durante o qual foi possível conciliar as disponibilidades dos participantes. Cada entrevista teve uma duração média de 40 a 60 minutos, variando consoante o nível de detalhe das respostas e a experiência de cada trabalhador com as plataformas.

O estudo foi conduzido em conformidade com os princípios éticos da investigação em ciências sociais, assegurando o respeito, a autonomia e a proteção dos participantes (Quivy & Campenhoudt, 2018). O anonimato foi salvaguardado através de códigos alfanuméricos (E1-E8) e os dados foram tratados com estrita confidencialidade, sendo utilizados exclusivamente para fins académicos. As transcrições encontram-se guardadas em suporte digital protegido e analisadas apenas pela investigadora, garantindo a integridade e veracidade científica dos resultados (Bardin, 1977; Guerra, 2006).

2.2.3. Técnicas de Tratamento de Dados

2.2.3.1 Análise de Conteúdo

Feita a recolha de dados, torna-se necessário tratar e analisar o seu conteúdo, técnica amplamente utilizada na investigação qualitativa para interpretar materiais textuais de forma sistemática e objetiva (Bardin, 1977). A análise de dados qualitativos decorre em múltiplos níveis, passando do específico para o geral (Creswell & Creswell, 2018).

Segundo Guerra (2006), existem duas principais abordagens de análise de conteúdo: a hipotético-dedutiva, que se baseia em quadro conceptuais pré-estabelecidos, e a indutiva, que permite uma maior abertura interpretativa, favorecendo a emergência de novas categorias analíticas. Embora a abordagem dedutiva seja considerada mais estruturada, pode limitar a compreensão de textos extensos sem o auxílio de ferramentas computacionais.

Bardin (1977) define a análise de conteúdo como um conjunto de técnicas de exame de comunicações que permite inferências sistemáticas a partir das mensagens analisadas. O seu processo desenvolve-se em três fases principais: i) a leitura exaustiva dos textos, destacando elementos-chave, organizando temas e eliminando repetições; ii) a codificação e categorização dos conteúdos; e iii) a interpretação dos dados, como a formulação de hipóteses e correlações entre os achados.

Após a transcrição, as entrevistas devem ser impressas para uma leitura que envolve sublinhar frases com cores distintas para diferenciar factos, fazer anotações e ressaltar elementos inesperados. Em simultâneo, resumem-se narrativas e estabelecem-se ligações conceptuais, permitindo identificar novas temáticas e problemáticas (Guerra, 2006). Após a leitura das entrevistas, constroem-se sinopses em grelhas, onde as temáticas principais são

organizadas, incluindo novas questões que eventualmente possam surgir no decorrer das entrevistas. Uma vez que as sinopses sintetizam o conteúdo, mantendo a fidelidade ao discurso dos entrevistados, este processo visa reduzir o volume de dados, facilitar a comparação e avaliar a saturação do material, além de incluir possíveis esquemas adicionais (Guerra, 2006). Os excertos de entrevistas são utilizados para fundamentar as análises ou argumentos desenvolvidos pelo investigador (Fortin, 2009). Esta fase interpretativa envolve sintetizar os principais resultados, estabelecer relações com a literatura e refletir sobre os achados à luz dos quadros teóricos utilizados. Esta interpretação pode ser mais subjetiva, baseada na experiência e percepção do investigador, ou mais objetiva, confrontando diretamente os dados com estudos anteriores. Além disso, o carácter dinâmico da investigação qualitativa permite que novas questões surjam ao longo do estudo, levando a reformulações ou aprofundamentos (Creswell & Creswell, 2018).

A análise das entrevistas realizadas, face à existência de um vasto conjunto de materiais escritos, deve seguir quatro fases: redução e seleção de informação, descrição, interpretação/verificação e escrita e divulgação (Guerra, 2006). As análises descritivas, como a tipológica, a categorial e a temática aprofundada, ainda não correspondem a uma interpretação dos dados, mas exigem uma participação ativa do investigador na sua sistematização. O objetivo fundamental consiste em apresentar de forma estruturada as percepções recolhidas, agregando e organizando diferentes perspetivas em padrões coerentes, em vez de relatar isoladamente cada opinião individual (Guerra, 2006).

Nesse sentido, Guerra (2006) defende a realização de três formas de análise descritiva: construção de tipologias por semelhança, que permite identificar grupos com características comuns; análise categorial, que classifica os dados com base em critérios previamente definidos; e a análise temática aprofundada, que explora as recorrências e as nuances dos discursos. Posteriormente, procede-se à análise interpretativa, recorrendo a modelos como a construção de “ideias-tipo” ou outros enquadramentos sociológicos que possibilitem uma compreensão mais aprofundada dos fenómenos estudados (Guerra, 2006).

O tipo de análise que mais se encontra no nosso estudo é a análise categorial, utilizada para identificar e categorizar dados pertinentes que influenciam o nosso fenómeno em estudo, focando nas variáveis explicativas mais relevantes. A análise categorial organiza os dados em categorias, destacando os elementos mais significativos e concentrando-se nas variáveis essenciais para o estudo, sendo um passo essencial antes de realizar análises mais detalhadas, fornecendo uma base sólida para a compreensão sociológica do fenómeno (Guerra, 2006).

De acordo com Campenhoudt et al. (1998), este tipo de análise caracteriza-se pela identificação e comparação de temas evocados pelos participantes, agrupados em categorias significativas, permitindo assim uma leitura mais inteligível e estruturada das percepções recolhidas. Segundo as orientações de Bardin (1977) e Guerra (2006), o processo envolve a leitura exaustiva das transcrições, a codificação dos conteúdos e a construção de grelhas categoriais que sistematizam as principais dimensões e subdimensões do guião de entrevista (Apêndice 2 e 3). Com base nestes princípios, foi construída uma grelha de análise categorial (Apêndice 4), que sistematiza, para cada dimensão e subdimensão, os excertos literais dos discursos dos entrevistados (E1-E8), assegurando a fidelidade ao conteúdo original e permitindo a comparação e a triangulação entre diferentes perspetivas. De salientar, que foram igualmente respeitados os princípios da exaustividade, representatividade, homogeneidade, pertinência e exclusividade, assegurando assim o rigor metodológico e a coerência analítica.

Deste modo, a abordagem escolhida bem como os métodos de recolha e tratamento de dados adotados permitem neste estudo académico explorar as percepções e experiências dos profissionais da *uberização*, bem como obter também a opinião que formam deste tipo de trabalho, oferecendo uma visão detalhada dos efeitos desta nas relações laborais, que fortalece tanto a discussão teórica quanto a empírica, contribuindo significativamente para a compreensão sociológica do impacto desta força de trabalho no mercado de trabalho contemporâneo.

Como em qualquer investigação qualitativa, é importante que com a realização deste trabalho académico sejam reconhecidas as limitações do estudo e as possíveis direções para investigações futuras sobre a transformação das relações laborais, proporcionadas pela crescente flexibilização do trabalho, consequência do efeito da globalização e do aceleramento do capitalismo de plataforma no mercado de trabalho.

Deste modo, a investigação distingue-se pela riqueza da sua análise e pelas capacidades de proporcionar uma compreensão mais aprofundada e contextualizada destes fenómenos em estudo (Creswell & Creswell, 2018).

CAPÍTULO 3 – Apresentação e discussão dos resultados

Neste capítulo, procedemos à apresentação e interpretação dos dados obtidos através das entrevistas realizadas, com o intuito de dar resposta aos objetivos definidos para este estudo. A interpretação dos resultados é articulada com os contributos teóricos expostos na revisão de literatura, visando uma leitura crítica e integrada da temática em estudo.

3.1 Percurso Profissional e Motivação

O trabalho em plataformas digitais configura-se em trajetórias profissionais marcadas por transições, incerteza e procura de estabilidade. As experiências dos entrevistados evidenciam percursos distintos – alguns orientados pela necessidade de rendimento, outros pela procura de autonomia – que refletem a diversidade de perfis que compõem o universo da *uberização*. Tal heterogeneidade confirma a função das plataformas como espaços de reconversão e de (re)integração económica (Lopes et al., 2023).

3.1.1 Trajetória Profissional

As trajetórias profissionais dos entrevistados apresentam percursos variados que ilustram bem a multiplicidade de trajetórias observada por (Cardoso et al., 2020).

O E1, após entrar em período de reforma, viu neste tipo de trabalho uma forma de rendimento suplementar e um meio para se manter no ativo e não estagnar, tendo a sua profissão anterior sido numa área totalmente diferente: *“A minha profissão anterior era músico da banda da GNR, portanto, é uma coisa que não tem nada a ver. (...) isto é totalmente o oposto”* (E1). E2 concilia o trabalho em plataformas com outra atividade profissional, sendo apenas *“part time (...) o outro trabalho que tenho é de segunda a sexta (..) call center”* (E2), enquanto o E3 revela uma ligeira reconversão de carreira, deixando de ser sócio-gerente de um restaurante para se dedicar a ser motorista de TVDE e, de momento em paralelo, trabalhar com um colega na área da construção. Nas suas palavras: *“Eu tinha um restaurante (...) era dono de um restaurante, sócio-gerente do restaurante (..) e agora estou meio que a ajudar um colega numa empresa de remodelações”* (E3). O emprego anterior do E4 era, de certo modo, dentro deste ramo uma vez que realizava entregas *“(..) eu há 2 anos fazia transporte de mercadorias exclusivamente”* (E4).

Entre os trabalhadores migrantes, observa-se igualmente diversidade, destacando-se a disparidade entre as profissões desempenhadas no seu país de origem, com as que tiveram em Portugal. O E5 é formado em Técnico de segurança no trabalho, mas quando veio para

Portugal não trabalhou na área, tendo trabalho antes de ser motorista de TVDE em “(...) *empresas de limpezas no começo*”. Também o E6, licenciado em Direito no Brasil, chegando cá iniciou “(...) *trabalhos mais informais e de imediato*”, fugindo da sua de formação. O E7 era Administrativa e ainda chegou a trabalhar para a sua empresa do Brasil a partir de Portugal, conjugando assim com o seu trabalho de estafeta “(...) *porque com o Home Office eu consegui conciliar estes dois lados*”. O E7 descreve um percurso irregular, alternando entre várias atividades: “*Eu já tive várias, eu posso citar algumas, já trabalhei em shopping Center, e seria tipo na parte de cobrança do valor do estacionamento, (...) já trabalhei também em lojas que vendem tipo de eletrodomésticos até ferramentas. (...) já trabalhei em café, já trabalhei em construção civil também (...). Eu já, já trabalhava lá no Brasil há 4 anos, de Uber. (...) E já e já trabalhei também de estafeta*” (E7).

Estas trajetórias reforçam o que Abílio (2019) e Areosa (2021) descrevem como movimentos adaptativos face à fragmentação do mercado laboral, em que mais do que escolhas vocacionais, são respostas pragmáticas à necessidade de sobrevivência. Ao mesmo tempo, revelam como a retórica da autonomia – amplamente promovida pelas plataformas – se entrelaça com o desejo de mobilidade e reintegração económica, traduzindo dinâmicas próprias do trabalho flexibilizado e do empreendedorismo individualizado.

3.1.2 Motivação de entrada no Trabalho Uberizado

As motivações de inserção no trabalho uberizado surgem frequentemente como uma resposta a trajetórias marcadas pela instabilidade laboral e pela procura de novas formas de rendimento. Para o E2, que detém outro trabalho a full-time, a exposição da sua motivação foi clara: “*O que motivou foi algum dinheiro extra (...)*”; sendo uma necessidade para a sua subsistência económica pessoal, tendo referido que ao longo da sua vida profissional já tinha tido outros trabalhos complementares. O E7, toca na questão de um dos fatores de motivação ter sido a questão de trabalharem por conta própria e o seu esposo, que já tinha trabalhado como estafeta e agora era motorista TDVE, tendo uma realidade muito próxima do que aliciava a entrada neste tipo de profissão: “*Eu acho que foi através é do meu esposo que ele também trabalhava como estafeta. Hoje ele é TVDE. E eu queria já me desvincular de lá, então eu achei um serviço que eu posso fazer, a minha própria hora. Eu não tenho essa essa obrigação de estar fazendo horário comercial de alguma empresa e nem ficar assim, tendo que vamos dizer, vou falar na linguagem assim é informal, não é? É presa a um lugar. Eu posso viajar, eu posso não trabalhar, eu posso, eu sou autônoma, não é?*” (E7).

Porém, autores como Areosa (2022) e Oltramari et al. (2024), mostram que essa percepção inicial de oportunidade tende a ser temporária, uma vez que à medida que o trabalho se torna

a principal fonte de rendimento, a flexibilidade transforma-se em necessidade, convertendo-se numa forma de autoexploração – uma realidade admitida por vários entrevistados e que reaparece noutras dimensões do estudo.

O que chamou a atenção de E6, foi como o iniciar funções como estafeta era na altura um processo fácil “(...) *na época era algo extremamente simples de iniciar e rápido. Foi algo que me chamou atenção e pronto*” Para o E8, tendo em conta o seu trajeto profissional anterior, foi um continuar de uma profissão que já desempenhava no Brasil, ou seja, “(...) *eu já vim de lá com essa intenção de trabalhar aqui em Portugal com o que eu trabalhava lá no Brasil e só me organizei com toda documentação necessária*” (E8).

Estes discursos corroboram os estudos de Moreira et al. (2022) e Lopes et al. (2023), uma vez que o crescimento das plataformas digitais em Portugal proporciona oportunidades de reintegração económica a grupos tradicionalmente afastados do emprego formal, como migrantes, trabalhadores pouco qualificados ou em situação de desemprego prolongado.

3.1.3 Requisitos para Exercício da Profissão

No que respeita aos requisitos formais e à formação necessária para desempenho de profissões da *uberização*, tanto as opiniões dos entrevistados como os pressupostos legais, diferem consoante o tipo de atividade desempenhada.

Os entrevistados motoristas TDVE, todos referem a necessidade de realizarem um curso e exame final para conseguirem exercer a atividade dentro da legalidade portuguesa: “*Tive uma formação obrigatória de 3 semanas com um exame no final (...)*” (E1). Contudo, alguns entrevistados referem também práticas irregulares e esquemas de facilitismo associado à certificação TVDE, nomeadamente em relação à realização do exame final. Esta perceção sugere a existência de mecanismos irregulares de validação quando a certificação estava a cargo das entidades formadoras, refletindo um controlo institucional insuficiente. Segundo os entrevistados, com a transferência da competência para o IMT, o processo tornou-se mais rigoroso e alinhado com as exigências da Lei nº45/2018, eliminando grande parte destas práticas informais, tendo segundo o relato de alguns dos entrevistados, aumentado o número de exames reprovados:

- “(...) *Quem não percebia patavina, de português conseguia fazê-lo porque os instrutores depois (...) faziam os testes por eles e alguns deixavam usar telemóvel. Deixavam fazer tudo. (...) agora há cerca de 3, 4 meses, os exames têm que ser mesmo feitos no IMT. Portanto, não há hipótese de fazerem ali falcatruas e são todos em português e não há inglês nem em outras línguas*” (E1).

- “(...) Isto para as escolas, escolas de condução. Foi, foi uma mina enquanto isto durou. (...) tinham turmas de 20,30 a sair a cerca de 300 EUR cada um, está a ver (...)” (E1).
- “(...) a formação era feita numa escola de condução, a escola de produção cobra um valor para fazer essa formação. Qual é o interesse da escola? (...) Que as pessoas passam e então, todos passavam, incluindo aqueles, incluindo aqueles, talvez que estavam aqui há uma semana ou menos. Arranjava uma carta falsa, entregavam os documentos falsos e obtinham o documento do TVDE” (E2).
- “(...) segundo o que ouvi dizer, a partir do momento em que o exame foi partir para o IMT a percentagem de chumbo, digamos assim, a percentagem de chumbo foi para os 30%” (E2).

Este endurecimento da avaliação confirma a tendência identificada por Abrantes (2022), que sublinha o esforço progressivo do Estado português em formalizar e regular o setor, reduzindo as zonas cinzentas de informalidade que caracterizaram a fase inicial da atividade.

Noutra realidade, os entrevistados estafetas, referem que não existe qualquer necessidade de formação especializada, bastando ter toda a documentação necessária para abrir atividade na plataforma e depois desta ser aceite, pode iniciar funções. E6 referiu ainda que quando iniciou em 2018, a Glovo ainda chegou a administrar algumas formações a estafetas nas instalações que tinha em Portugal, mas que, entretanto, deixou de o fazer: “(...) Hoje faz-se tudo online e pronto. Mas quando eu entrei na Glovo, a Glovo tinha um escritório no Parque das Nações (...) e pronto teve lá um briefing, né? Seguido de uma breve formação. Bem como explicava tudo. (...) Hoje em dia já não tem mais nada (...). Pronto a partir dali aquilo, aquelas pessoas que tivessem interesse e tivesse que era necessário, nomeadamente manifestação de interesse, nem mesmo nem mesmo documentação como residência necessitava. (...) E pronto foi isso e um dia só já estava. Já estava resolvido. No dia seguinte já estava trabalhando” (E6). Este processo rápido, que reduz barreiras de acesso, corrobora as observações Oltramari et al (2024), que nos seus estudos referem que as plataformas funcionam como porta de entrada para os migrantes, embora associada a formas de inserção profissional mais frágeis e desvalorizam a qualificação formal. Deste modo, o processo de entrada simples e desburocratizado, embora amplie o acesso ao trabalho, evidencia igualmente a desvalorização da profissionalização e a fragilidade na preparação dos trabalhadores.

3.2 Condições de Trabalho

A leitura dos discursos revela que a flexibilidade, ainda que reconhecida como elemento valorizado pelos trabalhadores, também funciona como um mecanismo de regulação subtil, que desloca para o indivíduo a gestão do tempo, do risco e da produtividade. Como referem

Areosa & Della Santa (2023), esta estrutura de funcionamento traduz uma forma de desresponsabilização das plataformas, que garantem a continuidade do serviço sem assumir obrigações contratuais. A diversidade de vínculos e a ausência de garantias estáveis confirmam o diagnóstico de Oltramari et al. (2023), que apontam para a reconfiguração da relação laboral e a consolidação de novas formas de precariedade assentes na fragmentação e na informalidade.

3.2.1 Tipo de Vínculo

Os dados recolhidos revelam a diversidade e fragmentação dos vínculos contratuais no trabalho uberizado. Os motoristas que trabalham para parceiros, exemplo de E1 e E2, têm contratos de prestação serviços, em regime de “(...) *recibo verde*”. Já E3 e E7, têm contrato com Frotas/Parceiros que a Uber disponibiliza, em que é possível realizar o aluguer de carros. Nas suas palavras, “(...) *A Uber oferece um serviço agora de aluguer (...) de carros (...)*” (E3); “*O que tem aqui tem contrato, é somente através do veículo que eu alugo com eles (...)*” (E7). Para o E4, o seu tipo de vínculo acaba por ser um modelo intermédio em que este exerce as suas funções com contrato para uma frota “(...) *alugando uma slot (...)*” (E4), que permite aos motoristas operarem nas plataformas digitais sem necessidade de constituírem empresa própria, recorrendo ao seu próprio veículo para o desempenho da função.

Estas realidades ilustram o processo de formalização gradual entre os motoristas TVDE, impulsionado pela Lei nº 45/2018, que rege os princípios para o exercício da profissão (Abrantes, 2022). Contudo, esta formalização é desigual e contrasta com a informalidade predominante entre os estafetas.

Ao analisarmos a realidade do lado dos estafetas, estes revelam vínculos mais frágeis e frequentemente mediados por gestores informais. O E6 explica que, no caso da Bolt e da Uber, é necessário estar ligado a um intermediário na plataforma, ao contrário do caso da Glovo, em que não existe esta especificação em que trabalha diretamente para si mesmo. No entanto, a ligação deste com os intermediários não carece de contrato de prestação de serviços, “(...) *não tem nada, é só de boca*”, e, inclusive, um dos gestores de frota “(...) *mora no Brasil, (...) nunca o viu pessoalmente*” (E6). Estes intermediários, conforme referido por E6 e E7, têm frotas com vários estafetas associados, igualmente associados sem vínculo laboral, apenas tratados de simpatia:

- “(...) *A frota da qual eu pertença hoje tem mais de 3 mil estafetas. Eu não sei se há um limite (...). E a frota também têm vários grupos de WhatsApp da quais eles fazem questão dos estafetas*” (E6).

- “(...) eu tenho noção de uma que o rapaz conversou com nós que dentro da frota, a frota dele tinha 700 e poucas pessoas” (E7).

A partir destas diferentes realidades, destacamos que estes modelos de trabalho constituem uma rutura face o regime fordista, substituindo contratos estáveis por vínculos frágeis e instáveis, algo apontados nos estudos de Oltramari et al. (2023).

E8 reforça esta perceção ao comparar contextos e fala das distinções entre trabalhar com a Uber em Portugal e no Brasil, sublinhando que, no contexto brasileiro, o enquadramento é menos formal e não impõe a obrigatoriedade de possuir empresa aberta ou vínculo a um intermediário: *“Não precisa tar agrupado de alguma frota, não é necessário, é só realmente (...) concluiu o cadastro na plataforma e esperar ser aprovado e pode trabalhar assim, tipo por conta própria mesmo, sem ter que ficar agrupado a alguma frota e que eu acredito que dessa forma muito melhor”*.

Esta realidade reflete a ausência de uma regulamentação internacional uniforme para o trabalho em plataformas, um desafio amplamente reconhecido pela OIT (2020, 2021, 2024), que tem alertado para a necessidade de garantir condições laborais dignas e proteção social num contexto de crescente informalidade digital.

3.2.2 Veículos e Equipamentos

A posse e manutenção dos meios de trabalho surgem como outro ponto de transferência de responsabilidade para o trabalhador. Temos E1 e E2 numa realidade similar em que o veículo e despesas associadas são a cargo do intermediário: *“(...) todos os encargos com a viatura estão ao cargo do (...) O combustível está ao encargo do motorista”* (E1); *“Veículo é do intermediário (...) com todas as despesas com tudo o que é inerente à atividade da parte do (...) parceiro”* (E2). Enquanto E4, E5, E6 e E7 trabalham com a sua própria viatura e E3 e E8 alugam a viatura ao parceiro, estando todos os custos de utilização da viatura a seu cargo: *“Eu só pago aquilo que gasto (...) só combustível. (...) pago um valor semanal pelo carro (...) 300 EUR”* (E3); *“(…), é da minha responsabilidade. (...) Valor do carro varia de 285 a 325 semanal (...). Carrego todos os dias, através de um cartão que a própria empresa me forneceu e no final da semana eles também me descontam isso”* (E8).

Os entrevistados estafetas, têm também de comprar a mochila térmica para transporte das encomendas e o preço não é fixo, variando de operadora para operadora: *“A Uber é 34 EUR mais IVA. (...) Eu tenho da Bolt na época foi 27 EUR, mas a mais barata disparada é da Glovo, (...) hoje eu recebi e-mail promocional deles essa semana esta 7,50€”* (E6). Uma vez mais, estes testemunhos mostram que não existe uma regra transversal a todos os profissionais,

existindo diferentes tipos de cenários, sendo possível o trabalhador escolher a modalidade que mais lhe convém.

Este cenário confirma o que Areosa & Della Santa (2023) e Antunes (2024) apontam nos seus estudos, em que esta dinâmica traduz uma reconfiguração das condições de trabalho, em que o trabalhador passa a financiar os próprios meios de produção – assumindo despesas que, em contextos laborais tradicionais, caberiam à entidade empregadora.

3.2.3 Riscos e Custos suportados

Os entrevistados reconhecem a existência de riscos permanentes e custos elevados associados à atividade. O E3 explica, por exemplo, que “os carros quando alugamos tem uma caução”, mas “(...) se a culpa for minha tem que ser eu”, enquanto o E6 menciona vários gastos que se podem ter neste tipo de trabalho: “(...) É até difícil de computar, a própria avaria por desgaste da moto (...) pronto tem o desgaste comum, têm às quedas, que mota, querendo ou não, eventualmente vai se cair. Não tem como”. Estes relatos corroboram o diagnóstico de Areosa (2021) e Antunes (2024), ao evidenciar que o trabalho uberizado reproduz a lógica da exploração e desresponsabilização das plataformas, que exigem desempenho sem contrapartidas de proteção.

Um exemplo particularmente expressivo desta exposição ao risco, foi o período da pandemia da Covid-19, que tornou ainda mais evidente a ausência de proteção formal e a fragilidade das condições materiais dos trabalhadores. Como recorda o E6, os trabalhadores continuaram a exercer a atividade apesar dos riscos associados, o que revela o grau de precariedade e desproteção que atravessa o trabalho uberizado, mesmo em contextos de crise sanitária. Apesar deste entrevistado não ter sentido receio de trabalhar nesta época, justificando que “(...) as pessoas de forma geral eram bastante cuidadosas e compreensivas (...)”, a situação descrita reflete precisamente o que a literatura tem evidenciado, pois se houvesse o acaso de contrair algum infortúnio neste período – como em qualquer outro momento **do exercício** da sua atividade – não teria cobertura de proteções sociais, face a inexistência de contrato de trabalho e rendimentos declarados. Tal constatação reforça o carácter estrutural da vulnerabilidade que atravessa este modelo de trabalho (Moraes, 2020).

Ainda que a maioria dos discursos revele uma clara perceção de transferências de custos e riscos que deveriam ser apoiados pelas plataformas, há também quem manifeste uma leitura distinta desta realidade. E7 não vê o porquê de as plataformas de algum modo serem obrigadas a arcar com custos, uma vez que trabalha com equipamentos próprios, que não foram cedidos por estas: “Se fosse, eles dão o carro deles ou a moto deles, aí sim, aí eles deveriam arcar. (...) Eu estou trabalhando para eles, mas ao mesmo tempo eu também estou

trabalhando para mim, então eu acredito que não. (...) A gente tem o nosso seguro do nosso veículo (...). Agora pra desgaste do carro (...), eu acho que já não. Não compete a eles” (E7). Este relato mostra como alguns trabalhadores incorporam a ideia de que a responsabilidade pelos custos e riscos lhes pertence, demonstrando o poder do discurso de autonomia que as plataformas utilizam para legitimar esta desproteção.

3.2.4 Horário e Jornadas de Trabalho

A ausência de proteção formal evidencia outras vulnerabilidades que se estendem também à gestão do tempo e à organização das jornadas de trabalho. As narrativas recolhidas evidenciam uma forte relação entre tempo de trabalho e rendimento, revelando que a flexibilidade, frequentemente apresentada como vantagem, assume na prática contornos ambíguos. O E2 e o E5 descrevem estratégias de prolongamento das jornadas para alcançar as metas definidas, demonstrando que a autonomia proclamada pelas plataformas, é, muitas vezes, substituída por autogestão imposta: *“(…) há situações em que eu se achar que o dia não correu assim tão bem, prolongue um pouco mais pela noite para para compensar” (E2); “De segunda a sexta, sempre. E sábado, depende do quanto que eu fiz durante semana (...) às vezes eu trabalho mais meio período no sábado para (...) alcançar o que eu quero (...)” (E5).* O E6 reforça esta percepção ao relatar períodos de trabalho contínuo e ausência de folgas, em que retrata uma realidade bastante precária, de certa escravidão para com o trabalho: *“Dependia muito da própria semana. (...) Quando eu estava a full-time, o mínimo aceitável para mim era 300 euros à semana. Às vezes fazia isso em 5 dias, muitas vezes fazia em 7, e muitas vezes nem fazia mesmo com 7 dias. (...) Há meses que nem folga é possível porque são meses fracos e tem que se fazer todos os dias”.* Estes testemunhos evidenciam um padrão de intensificação do trabalho e de autogestão forçada, confirmando a análise de Abílio (2019), para quem a retórica da autonomia esconde um processo de internalização da pressão produtiva, na qual o trabalhador passa a regular o próprio tempo em função da lógica da rentabilidade.

Por outro lado, emergem discursos que apresentam uma leitura mais positiva desta flexibilidade, aproximando-se do discurso institucional que as plataformas da *uberização* utilizam como *slogan*, contrariando a opinião espelhada na revisão de literatura. O E4, E7 e E8 associam o trabalho nas plataformas à possibilidade de autonomia na gestão do tempo e à liberdade para definir o próprio horário, ajustando a atividade às suas necessidades pessoais e familiares – valorizando a capacidade de decidir quando e quanto querem trabalhar:

- “(...) no TVDE, (...) por ser um regime (...) totalmente livre, depende muito (...). Já tive semanas em que fazia um pouco todos os dias: terça ou quarta fazia 6, 7 horas, e no sábado ou domingo aproveitava um furinho e levava pessoas comigo. (...) Acabava por preencher os 7 dias, mas com dias de meia hora e outros de 4, 5 ou 6 horas” (E4).
- “(...) eu não fico 8 horas seguidas. Eu faço o horário que eu quero. Então daí a gente trabalha todo dia um pouquinho, sabe? Para não ficar pesado. É uma coisa tranquila” (E7).
- “Eu trabalho todos os dias da semana, mas se acaso eu tenho vontade de algum dia folgar por algum motivo ou trabalhar menos horas para poder fazer uma viagem, ter um momento um pouco mais de lazer, aí eu faço mais (...). Eu só trabalho segunda a domingo porque realmente eu quero, sabe? É uma questão pessoal, então cada um faz o seu horário, e dessa forma eu acredito que é muito melhor, porque a pessoa acaba tendo mais liberdade, mais flexibilidade e consegue se organizar muito melhor” (E8).

Estas percepções positivas refletem o que Antunes (2023, 2024) denominam de empreendedores de si, em que a flexibilidade é vivida como conquista pessoal, mesmo que isso signifique assumir integralmente a responsabilidade pelo próprio rendimento. O contraste entre discursos de liberdade e de exaustão confirma a natureza paradoxal da flexibilidade nas plataformas, em que simultaneamente é fonte de autonomia e de intensificação do trabalho.

3.3 Rendimentos e Sustentabilidade Económica

A análise dos rendimentos e da sustentabilidade económica, ajuda a perceber de que forma o trabalho em plataformas afeta diretamente as condições de vida dos trabalhadores.

Os discursos dos entrevistados revelam que os rendimentos obtidos através do trabalho em plataformas são marcados por instabilidade e imprevisibilidade. A variação dos ganhos depende de fatores externos – como a procura, as tarifas dinâmicas ou as regras definidas pelos algoritmos -, o que compromete a previsibilidade financeira e reforça a sensação de incerteza. Esta dimensão expõe o contraste entre a promessa de autonomia económica e a vulnerabilidade real que caracteriza o quotidiano dos trabalhadores. Muitos deles referem adotar estratégias para lidar com esta instabilidade – como aumentar o número de horas de trabalho, alternar entre plataformas ou estabelecer metas de rendimento -, procurando equilibrar a ausência de garantias com a necessidade de assegurar um rendimento mínimo. No entanto, estas práticas acabam muitas vezes por reforçar a dependência e o cansaço, confirmando o que autores como Kalil (2020) e Casagrande et al. (2021) descrevem como um modelo em que o tempo e o esforço individuais são transformados em valor económico, mas sob condições de vulnerabilidade e desequilíbrio de poder.

3.3.2 Metas Financeiras

Perante a ausência de salário fixo, vários entrevistados descrevem a definição de metas pessoais como estratégias para garantir rendimentos mínimos e impor algum controlo sobre a incerteza. O E3 afirma: “(...) *agora aqui no verão, no Algarve, tendo de bater os 1200 1100 1200 semanal. (...) se tiver a conciliar com o trabalho normalmente a minha meta é tipo 700 EUR 800 semana. (...)*”, e E5 partilha uma lógica semelhante: “*Sim, eu tenho essa minha meta diária e faço a semanal também. Se não alcanço no dia, eu procuro alcançar na semana*” (E5). Mais do que um simples exercício de planeamento económico, para os entrevistados estas metas revelam a internalização da lógica da produtividade, em que o próprio trabalhador assume o papel de gestor de si mesmo. Tal como sublinham Abílio (2019) e Costa et al. (2022), esta autorregulação apresentada como sinal de autonomia, constitui um dos principais mecanismos de subjetivação do trabalho uberizado, pois transforma a liberdade em imperativo de desempenho.

A liberdade de gerir o próprio tempo converte-se assim, numa forma subtil de subordinação, conforme os discursos revelam, em que a pressão para garantir rendimentos mínimos conduz à intensificação do ritmo e ao prolongamento das jornadas de trabalho – conclusão já identificada na dimensão anterior -, para atingir as metas definidas ou compensar períodos de menor procura. Tal como descreve o E2, “(...) *o domingo a coisa não correu tão bem e eu disse, olha, vou fazer mais um esforço (...), mais umas horas. E quando me descuidei eram duas da manhã*”. Esta lógica confirma um dos paradoxos centrais da *uberização*, em que autonomia proclamada pelas plataformas coexiste com o mecanismo de autogestão que produzem novas formas de controlo e autoexploração.

Ainda assim, as perceções não são homogéneas e nem todos os entrevistados partilham desta perceção. O E7 e E8 expressam uma visão distinta, marcada por um sentimento de autonomia e leveza na gestão do tempo, ao afirmarem não trabalhar com metas fixas: “*Eu não faço isso. (...) É claro que quando a gente quer conquistar alguma coisa, a gente dá um gás (...) mas a gente trabalha tranquilo. (...) Então, a gente não se força, assim, não coloca meta, deixa livre (...)*” (E7); “(...) *não trabalho com meta. Claro que quanto mais eu ganhei, melhor, claro, mas não trabalho com meta, não (...)*” (E8). Para estes trabalhadores a flexibilidade constitui uma oportunidade para conciliar a atividade com outros compromissos (Bedoya & Maca, 2025), acabando por reforçar a perceção de liberdade e controlo individual.

Contudo, mesmo estas visões mais positivas confirmam a tensão apontada por Casagrande et al. (2021), Areosa (2022) e Marques (2023), em que a sensação de liberdade relatada pelos trabalhadores não elimina a subordinação às lógicas de produtividade impostas pelas plataformas, mas antes a transforma numa forma de controlo internalizado. Em suma, a metas

- ou a recusa destas - exprimem diferentes formas de gerir esta tensão entre autonomia e dependência.

3.3.2 O Impacto das Comissões

A questão das comissões emerge nas narrativas dos entrevistados como um dos aspetos mais sensíveis da *uberização*, revelando a tensão entre autonomia financeira e a dependência estrutural. Os discursos apontam para um sistema de remuneração marcado por opacidade e imprevisibilidade, em que as plataformas detêm o controlo quase absoluto sobre os algoritmos de cálculo e sobre os critérios de pagamento. Vários participantes denunciam a falta de transparência nas deduções e retenções efetuadas e afirmam desconfiar das contas finais apresentadas: “(...) A Uber faz umas contas um bocado esquisitas (...), diz que naquela viagem talvez tenham cobrado mais, mas depois, no final da semana fazem o acerto, mas que é tudo conversa” (E1); “(...) tem existido aqui um esquema na Uber que é que é ilegal (...) infelizmente a Uber não tem sido transparente. Tem tido muitas viagens que chega a cobrar cerca de 50% de comissão (...)” (E4); “(...) Hoje a gente não sabe, então nem me adianta ficar olhando corrida por corrida que eu não sei se eles realmente estão pagando o que é certo, descontando só 25% ou não” (E5). Estas perceções confirmam a assimetria da informação, apontada por Areosa (2021) e Boavida & Moniz (2022), que observam que as plataformas concentram o controlo sobre os dados e os mecanismos de cálculo, impedindo os trabalhadores de fiscalizarem o preço real do seu trabalho.

Algo que os entrevistados também referem, é a volatilidade dos critérios de pagamento, uma vez que os valores variam conforme a hora do dia ou o nível de procura, o que reforça a incerteza e dificulta qualquer planeamento financeiro: “(...) É isso aí eles alteram os preços. Quando é final do dia, quando é meio-dia, de manhã cedo é um preço no meio do dia eu posso fazer a mesma corrida, ser outro preço. (...)” (E5); “(...) A Glovo ela tem (...) horas de ponta da qual ela paga mais. (...) A Bolt (...) o critério dela é um pouco mais obscuro ela, quando quer ela aplica um multiplicador quando ela não quer, ela não aplica” (E6). Este cenário ilustra o que Filgueiras e Antunes (2020) designam como transferência do risco económico para o trabalhador, que suporta as variações da procura e a instabilidade do rendimento, sem qualquer poder negocial.

Para além das deduções diretas impostas pelas plataformas, os testemunhos revelam a existência de deduções adicionais impostas por intermediários ou frotas, que agravam a fragmentação dos ganhos e a vulnerabilidade económica: “(...) 45% são para mim, o restante (...) é para o parceiro (...)” (E2); “(...) a frota, a única coisa que vai deduzir é o IVA (...) e depois o resto vem tudo para mim. (...) Eu esta escolhi um valor fixo (...) para a frota é de 15

EUR por semana” (E4). Entre os estafetas, observa-se uma realidade distinta, em que as comissões são mais negociáveis e menos padronizadas, o que, embora ofereça alguma margem de negociação individual, reforça a desigualdade e a desregulação interna do setor:

- “(...) a nossa tarifa, não é igual do TVDE (...). Meu caso, é a (...) empresa, quem paga uma tarifa predefinida por eles ao estafeta. (...) É tudo por fora. (...) Já direto na conta” (E6).
- “(...) a gente consegue negociar com o dono da frota. (...) Mais ai a 10%, 8% dependendo do X em que tu vai fazendo, quanto mais X pouco menos eles colocam na percentagem de cobrança ali do serviço deles” (E7).

No conjunto, estas narrativas demonstram que a autonomia financeira associada ao trabalho uberizado é fortemente condicionada por mecanismos opacos de extração de valor e por relações contratuais assimétricas. A ausência de transparência e de critérios uniformes de remuneração, também denunciada pela OIT (2020, 2021, 2024) traduz-se num padrão de dependência estrutural que limita a capacidade de autodeterminação dos trabalhadores e consolida novas formas de precarização económica no contexto da *uberização*.

3.3.3 Estabilidade Económica

No discurso dos entrevistados, a instabilidade financeira surge como uma das manifestações mais claras da fragilidade associada ao trabalho uberizado. Estes descrevem rendimentos voláteis e sujeitos a oscilações sazonais e territoriais e uma ausência de pausas que acentua a precariedade e o desgaste. Estas observações corroboram o diagnóstico de Moreira et al. (2022) e Oltramari & Areosa (2023), que identificam na *uberização* uma volatilidade estrutural dos rendimentos, dependente de fatores externos ao controlo do trabalhador - como a procura, as tarifas dinâmicas, as atualizações algorítmicas -, configurando uma forma de salário incerto (Boavida & Moniz, 2022).

As entrevistas revelam ainda uma distinção entre quem encara esta atividade como complemento e quem dela depende integralmente para sobreviver. Para alguns, trata-se de um acréscimo de rendimento e de uma forma de manter-se ativo, como expressa o E1: “(...) já sou reformado da GNR (...) já tenho a minha pensão e faço isto como quase uma ocupação (...)”. No entanto, a maioria dos entrevistados descreve a atividade como a sua única fonte de sustento, embora insuficiente para garantir estabilidade: “(...) esta atividade já não é tão rentável como era anteriormente e à necessidade de terem que trabalhar mais horas para terem algum vencimento mensal que se veja” (E1); “Indo de férias ou uma coisa qualquer (...) nem o ordenado mínimo, a gente consegue tirar, por isso é que temos que ter (...) muita responsabilidade e organização, porque senão também é complicado” (E3); “(...) Tipo se fosse eu uma pessoa sozinha, o que eu ganho na Uber não seria suficiente” (E5). Esta

dualidade confirma o que Marques et al. (2022) designa como fragmentação da força de trabalho, entre quem usufrui da flexibilidade e quem permanece preso a uma lógica de sobrevivência: “Hoje eu posso dizer que as 3 elas exploram descaradamente a imigração (...) eu conheço quem durma no Mac Drive, (...) eles dormem na mota, ali à espera de pedido, (...) trabalham 24 horas. É a única forma que eles têm de ganhar dinheiro” (E6).

A sustentabilidade económica dos trabalhadores, como demonstram os testemunhos analisados, é ameaçada por uma concorrência interna intensificada e pela ausência de mecanismos de regulação eficazes. Como relatam alguns entrevistados, o mercado encontra-se saturado, com mais trabalhadores disponíveis do que a efetiva procura do serviço: “Há um mercado que ficou um bocadinho, ficou esgotado e lotado por plataformas. Nunca fizeram nenhuma restrição (...). Os táxis em Lisboa têm uma quota chega ao nível, não pode haver mais táxis, aqui nas plataformas não há essa quota. (...) quando cheguei era um caos total e isso só beneficia as plataformas. Claro, porque eles, quanto tiver mais gente a trabalhar melhor para eles (...)” (E1); “(...) Antes tinha mais entregas do que estafeta e passou a ter mais estafetas que entregas. Hoje não tem entrega para todos” (E6).

Esta realidade aprofunda o que Boavida & Moniz (2022) caracterizam como lógica de competição permanente, que transfere para o trabalhador o risco e a incerteza do negócio, reforçando a dependência económica face às plataformas.

Consequentemente, a rentabilidade da atividade torna-se cada vez mais imprevisível e frágil, já que a multiplicação de prestadores reduz as oportunidades de ganho e pressiona os trabalhadores a aumentar as horas de trabalho para manter níveis mínimos de rendimento. Mais do que uma simples pressão económica, esta dinâmica representa um ciclo de instabilidade que compromete a sustentabilidade da atividade e frustra a promessa de autonomia financeira que sustenta o modelo uberizado.

3.4 Autonomia e Relação com a Plataforma

Os testemunhos recolhidos evidenciam que a ideia de autonomia, amplamente promovida pelas plataformas, não se traduz numa liberdade plena, mas antes num espaço de decisão limitado e condicionado. Embora valorizem poder gerir os próprios horários e escolher quando se devem ligar à aplicação, os entrevistados reconhecem que o real controlo do trabalho é exercido por mecanismos tecnológicos que determinam a atribuição de corridas, o cálculo de tarifas e até a visibilidade no sistema. Desta forma, a autonomia deixa de representar independência e transforma-se num mecanismo de gestão que, sob a aparência de liberdade, consolida formas subtis de controlo e limita a autonomia no exercício do trabalho (Antunes, 2023).

3.4.1 Controlo Algorítmico

Nas entrevistas realizadas, muitos dos participantes afirmam sentir autonomia na gestão do tempo e na escolha dos períodos de atividade. Contudo, os seus relatos revelam que essa autonomia é limitada por mecanismos de controlo algorítmico e por regras invisíveis que orientam a dinâmica do trabalho digital (Areosa, 2021). Tal como observa Lima & Sales (2022), a liberdade aparente é apenas a face visível de uma nova forma de dependência, em que o controlo é internalizado e naturalizado. O trabalhador acredita ser o gestor do seu próprio tempo, mas é o algoritmo que define quando e como esse tempo pode ser utilizado.

Os relatos dos entrevistados demonstram que as taxas de aceitação e cancelamento de viagens operam como mecanismos de regulação e disciplina, condicionando as decisões individuais e influenciando o rendimento. Esta realidade confirma o que Bedoya & Maca Urbano (2025) designam por subordinação algorítmica, um tipo de controlo que atua de forma discreta, que orienta o comportamento dos trabalhadores através de incentivos, avaliações e penalizações automáticas. Como relatam os entrevistados, a recusa de viagens pode implicar penalizações ou suspensão temporária, o que os leva a aceitar corridas pouco rentáveis apenas para manter uma boa classificação:

- *“(...) acaba por ser pressionante, porque se essa percentagem começar a baixar muito, eles começam a avisar e tal, não pode ter a percentagem tão baixa porque está sujeito a ser suspenso durante horas ou durante um dia, percebe?” (E1).*
- *“(...) eles não pressionam diretamente, mas eles dão avisos e supostamente nós temos recompensas por ter essas taxas altas (...)” (E3).*
- *“(...) se eu começo a não aceitar, eles também vão diminuindo a minha taxa de aceitação. (...) Às vezes eu acabo aceitando só para não baixar demais a pontuação que quanto mais baixa, pior são as corridas que eles vão me dar, por isso que eu procuro sempre ter uma pontuação alta” (E5).*
- *“(...) as plataformas não podem ter nenhum tipo de controlo sobre aceitação dos pedidos por parte de estafeta. Mas se você recusa 2 ou 3 pedidos (...) pode-se saber que você vai ficar no mínimo, 1 ou 2 horas sem pedido algum” (E6).*

Este conjunto de práticas confirmam o que Areosa (2021) e Oltramari et al. (2024) descrevem como controlo algorítmico, ou seja, a existência de um sistema automatizado que substitui a supervisão hierárquica tradicional por métricas e penalizações programadas. O algoritmo distribui tarefas, regula prioridades e monitoriza a produtividade de forma impessoal, atuando como mediador da relação laboral – *“O meu chefe é um algoritmo”* (Areosa, 2021, p. 51)

Ao mesmo tempo, os relatos analisados aprofundam o diagnóstico de Abílio (2019), ao evidenciarem um processo de subordinação internalizada, em que o trabalhador adapta espontaneamente o seu comportamento às expectativas da plataforma. O caso descrito por E1 ilustra esta relação assimétrica, em que mesmo ao terminar o seu dia, continua a receber viagens em sentido contrário ao pretendido, sendo penalizado se recusar: “(...) *peço para vir para casa e eles mandam uma [corrida] no sentido contrário, não tem nada a ver com o que eu pedi. Sim, depois eu não vou aceitar porque ela não vem na direção da minha casa, mas eles (...) penalizam-me, baixam-me a percentagem de aceitação porque eu não aceitei a viagem. (...) mas eles mandam e pressionam um bocado assim (...) injustamente. Acho que é um bocado (...) injusto essa pressão desse modo*” (E1). Estes exemplos demonstram que, apesar do discurso de liberdade, a atuação das plataformas impõe formas subtis de controlo, mediadas por algoritmos que regulam o acesso ao trabalho e ao rendimento.

Através do testemunho dos entrevistados, constatamos que a autonomia não desaparece, mas é absorvida pela própria lógica de controlo, convertendo-se num instrumento de gestão e disciplina. O poder já não é exercido por supervisão direta, mas através da vigilância algorítmica que regula o desempenho e condiciona as possibilidades de ação do trabalhador (Cardoso et al., 2020).

3.4.2 Perceção de Autonomia e Subordinação Algorítmica

A partir das narrativas dos entrevistados percebe-se que a autonomia, muitas vezes associada à flexibilidade e à gestão pessoal do tempo, está intimamente ligada a novas formas de subordinação mediadas pela tecnologia. Os dados empíricos confirmam o que Oltramari et al. (2023) e Antunes (2024) descrevem, em que a *uberização* introduz uma nova forma de subordinação, marcada pela mediação tecnológica e pela ausência de vínculos formais, que redefine o poder e o controlo nas relações laborais.

Esta subordinação manifesta-se de modo silencioso e constante, como mostram os discursos de alguns dos entrevistados que relatam depender inteiramente das decisões do algoritmo para manter a sua atividade. Como afirma o E2, “(...) *nós estamos dependentes das aplicações para fazer o nosso trabalho (...)*”, e, de forma semelhante, o E5 reconhece que “(...) *é a plataforma que me dá as corridas.(...) Eu dependo deles (...)*”. O E6 aprofunda esta ideia ao sublinhar o poder unilateral das plataformas: “*Qualquer uma das plataformas elas têm o poder absoluto nessa nessa relação laboral. Se ela quiser bloquear sua conta por qualquer motivo que seja (...) amanhã você perde essa essa fonte de rendimento e não tem o que se discutir, está bloqueado (...)*”. Estes testemunhos espelham que, embora os trabalhadores sejam juridicamente independentes, permanecem subordinados a sistemas

automáticos de avaliação e distribuição de tarefas, cuja lógica é opaca e inquestionável. O bloqueio da conta implica a perda imediata de rendimento, sem espaço de contestação, o que revela uma subordinação que se impõe de forma invisível, integrada nos próprios mecanismos que organizam o trabalho digital.

Contrariamente à linha de pensamentos dos entrevistados mencionados antes, temos o E3, E4, E7 e E8, que afirmam não sentir qualquer tipo de subordinação por parte das plataformas, valorizando a flexibilidade e a autonomia pessoal: “(...) *Eu não sinto que eles nos pressionem nada e eu sinto-me completamente livre*” (E3); “(...) *Pelo contrário, eu ainda me sinto mais responsável para com o cliente do que para Uber (...)*” (E4); “(...) *é algo muito tranquilo (...)*” (E8). Estas vozes expressam uma visão distinta, mais positiva, em que a ausência de hierarquia direta e a possibilidade de gerir o seu próprio tempo são interpretados como sinais de liberdade e autodeterminação. Ao contrário dos restantes participantes, estes entrevistados não reconhecem mecanismos de controlo explícito e interpretam a relação com a plataforma como uma parceria flexível, o que contraria parcialmente o que a literatura tem apontado sobre a presença constante de subordinação digital.

No entanto, é importante ressaltar, que esta perceção de autonomia tende a ocorrer em contextos de menor dependência económica ou entre trabalhadores que conciliam esta atividade com outras fontes de rendimento, o que sugere que a forma como a subordinação é vivida e reconhecida, depende fortemente da posição socioeconómica e das motivações individuais. Assim, as narrativas de E3, E4, E7 e E8 não anulam a lógica de subordinação algorítmica, mas mostram que esta é relativa e multifacetada, podendo coexistir com sentimentos de liberdade e satisfação pessoal.

3.4.3 Sistemas de Avaliação

Esta autogestão induzida é acompanhada de mecanismos de avaliação, atribuídas pelos clientes, em que estas classificações e pontuações internas das aplicações tornam-se instrumentos decisivos na reputação e na estabilidade do trabalhador. E1 salienta que “(...) *se houver um cliente que queira ser mau, pode mesmo baixar bastante a nossa classificação e se acontecer mais um ou 2 com esse tipo de reclamação, pode mesmo ser suspenso da plataforma*” (E1), enquanto o E4 reforça a centralidade das avaliações: “*A Uber leva muito mais a sério a avaliação que as pessoas dão e tudo o que é feedback é importante (...)*”. Estes testemunhos confirmam a literatura ao demonstrar que o sistema de *rating* converte-se numa forma de vigilância horizontal, em que o controlo deixa de ser do empregador e passa a ser exercitado pelo próprio consumidor (Areosa, 2022). Face este cenário, os trabalhadores ficam à mercê da subjetividade da avaliação dos clientes, uma vez que a manutenção de uma boa

pontuação torna-se indispensável à sobrevivência profissional, condicionando o comportamento e reduzindo ainda mais a margem de autonomia.

3.4.4 Apoio prestado pelas Plataformas

O tema do apoio técnico e institucional – ou, mais precisamente, da sua ausência - é outro aspecto amplamente referido pelos entrevistados. Estes descrevem uma relação marcada pela automatização da comunicação e pela inexistência de canais eficazes de resolução de problemas, o que acentua a sensação de estarem por sua conta perante eventuais dificuldades. Como refere o E1, *“Essas plataformas basicamente lavam as mãos tudo eles só querem é receber aquela percentagem, não dão apoio a ninguém (...)”* (E1), ao que o E8 acrescenta: *“(...) a gente entrou em contato com o suporte da Uber, mas na grande maioria das vezes é uma resposta automática por inteligência artificial que eu acho muito ruim (...)”*. Estas experiências refletem o processo de despersonalização das relações laborais descritas por Cardoso et al. (2020) e por Boavida & Moniz (2022), em que o trabalhador interage com interfaces digitais em vez de interlocutores humanos, perdendo qualquer possibilidade de diálogo, escuta ou negociação efetiva.

Esta falta de suporte por parte das plataformas não se resume a uma simples falha de comunicação ou de gestão, mas integra-se no próprio modo como estas estruturam a relação com os trabalhadores. Ao mesmo tempo que dependem inteiramente da aplicação para aceder ao trabalho, os profissionais permanecem sem qualquer instância de apoio ou representação, o que acentua a lógica de desresponsabilização das plataformas e privilegia a automatização em detrimento da mediação laboral.

3.5 Direitos, Proteção Social e Bem-Estar

A transformação das relações laborais promovidas pelas plataformas digitais, tem fragilizado de forma significativa os direitos e mecanismos de proteção social dos trabalhadores. Nas experiências relatadas, a flexibilidade surge associada à perda de direitos e à fragilidade do enquadramento institucional, revelando um modelo em que o risco é individualizado e o apoio coletivo enfraquecido. Esta realidade confirma a leitura de Areosa (2017), segundo a qual a modernização tecnológica, longe de garantir emancipação, aprofunda a erosão das garantias sociais e consolida novas formas de desigualdade e insegurança laboral.

3.5.1 Acesso a Proteção Social

Emergem dos discursos dos entrevistados três grandes tensões que atravessam o trabalho uberizado:

- 1) Entre o desejo de proteção e a valorização da autonomia;
- 2) Entre o isolamento individual e a procura de formas de mobilização coletiva;
- 3) Entre a autossuficiência esperada e a ausência de mecanismos de proteção

Apesar do reconhecimento generalizado de desproteção social, a exposição dos entrevistados quanto à formalização contratual, diverge das preocupações encontradas na literatura. Alguns dos trabalhadores reconhecem a importância de vínculos contratuais, como instrumento de reconhecimento e estabilidade, reforçando a percepção de que o contrato representa uma forma de legitimação do trabalho: “(...) *contratos de trabalhos, eu acho que sim, que é benéfico porque como sabe, tendo um contrato de trabalho, tem mais direitos do que do que se a recibo verde. (...) E implica que as plataformas tenham mais obrigações que elas se furtam (...)*” (E1); “*Acho que um contrato de trabalho seria válido e útil para todos.*” (E6). Estas opiniões mostram que, mesmo num contexto flexível, permanece o ideal de trabalho protegido, como refere Marques (2023), para quem a procura por segurança continua presente na economia de plataforma, embora em tensão com a flexibilidade.

Porém, outros entrevistados interpretam o contrato como um instrumento de limitação e controlo, receando que a formalização implique perda de liberdade e aumento de exigências:

- “(...) *a questão aqui tem a ver com o facto de que, a partir do momento em que eu como empresa, sou obrigado a contratar (...) Então vais trabalhar, sim, mas eu dou-te um valor mensal (...) que é o ordenado mínimo é X e não dava mais nada*” (E2).
- “*Não sei, eu já trabalhei por contrato, mas também não...Não tinha tantas vantagens assim que quando ficava doente, alguma coisa não dava para faltar na mesma (...) não faz diferença, não. (...) Então, não vejo tanta diferença, não é mesmo? Só para férias (...)*” (E5).
- “(...) *Eu acredito que teria gente que ficaria (...) insatisfeita assim, dependendo do que estaria no contrato, né? (...) Se fosse para fazer um contrato apenas com melhoria e não com exigências (...)*” (E7).
- “*Eu (...) a meu ver, eu prefiro trabalhar dessa forma como atualmente eles trabalham sem contrato. Porque é que um contrato pode vir um pouco mais de exigência e acaba deixando o motorista um pouco menos (...) de liberdade (...) porque eu acredito que toda empresa que tem contrato, ali no contrato vai ter as suas exigências, não é? E exigência, claro, com certeza é para ser cumprido (...)*” (E8).

Esta leitura confirma a análise de Oltramari et al. (2024), segundo a qual o trabalho uberizado combina precariedade objetiva com uma percepção subjetiva de liberdade, promovendo uma adesão voluntária a regimes desprovidos de proteção social. O discurso do E4, inclusive, reforça a ideia de que não deve estar à espera de que o Estado assegure a sua estabilidade, mas que cabe a cada um garantir o próprio futuro: “(...) *as pessoas criarem a sua própria reforma. (...) A pessoa passa uma vida inteira a contribuir a descontar, a descontar e depois chega a altura da reforma recebe metade ou menos de metade do que andou a descontar. Então eu procuro evitar essa via*” (E4). Isto revela a internalização da lógica neoliberal, na qual a responsabilidade pela segurança futura é transferida para o indivíduo, legitimando o recuo do papel protetor do Estado (Marques, 2023).

A fragilidade institucional encontrada no trabalho uberizado é acompanhada pela falta de representação coletiva. Os entrevistados reconhecem a importância de sindicatos e associações: “*Existe sempre (...) essa importância, nem que seja (...) para divulgar informação ou fazer passar informação, seja quer de eles para nós, quer de nós para eles, quer do Sindicato para os Governos ou para os partidos*” (E2). Todavia, têm a percepção que em Portugal ainda é algo que ainda não tem a expressão desejada: “(...) *eles tentam fazer alguma coisa, mas também não conseguem lutar muito contra este tipo de empresa (...)*” (E1). O E4 refere ainda que uma das operadoras, a Bolt, tem uma parceria com uma das associações: “(...) *quem for sócio dessa associação e fizesse serviços para a Bolt (...), desde que tenham uma taxa de aceitação de 85% (...), a comissão para a plataforma Bolt, em vez de ser de 25%, que é o máximo por lei, passa a ser de 5 a 10% (...)*”. Contudo, também expressa desagrado desta diferenciação e defende que “*ou é disponível para todos ou não é disponível para ninguém*” (E4), uma vez que cria uma diferenciação de tratamento entre trabalhadores do mesmo setor.

Ainda este entrevistado (E4), partilha que houve uma altura em que ocorreu uma paralisação espontânea de serviços para Uber, organizadas através das redes sociais: “(...) *nós motoristas (...) vamos responder e vamos parar (...). Foi uma coisa de livre vontade através das redes sociais (...). A grande maioria das pessoas foram fiéis, fizeram paralisação. Os resultados aconteceram. (...) Já houve partidos políticos que tomaram conhecimento da situação. Existe neste momento (...) uma petição que já ronda, se não me engano, as 3000 assinaturas que há de chegar ao Parlamento*” (E4). Estas ações indicam que, apesar do isolamento e da informalidade, há consciência coletiva e vontade de reivindicação, o que destaca o estudo de Oltramari et al. (2024), em que estes indicam que a fragmentação não elimina a ação coletiva, apenas a transforma em novas formas de organização mais informais e descentralizadas - bem como reforça o exposto pela da OIT (2020, 2021, 2024).

No plano contributivo, os resultados espelham uma percepção de desproteção e desequilíbrio entre o que os trabalhadores entregam ao sistema e o que recebem em contrapartida. As contribuições obrigatórias são vistas como um encargo desproporcional, já que o regime dos recibos verdes impõe custos elevados sem garantir benefícios equivalentes. Mesmo com as leis nº45/2018 e nº 13/2023, os entrevistados sentem que o sistema continua insuficiente, sobretudo para os estafetas, cuja atividade permanece num limbo legal. Este cenário confirma a análise da OIT (2024), que identifica no trabalho em plataformas uma das maiores contradições do trabalho digital, em que a coexistência entre obrigação contributiva e ausência de garantias, perpetuam uma precariedade que os próprios trabalhadores reconhecem, mas à qual se veem obrigados a adaptar.

3.5.2 Bem-estar e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

As implicações deste modelo de trabalho refletem-se diretamente na saúde, no bem-estar e no equilíbrio pessoal dos trabalhadores. Surge na narrativa dos entrevistados a intensificação do ritmo de trabalho, a ausência de descanso regular e a pressão económica, que conduzem a elevados níveis de desgaste físico e mental: *“(...) é um trabalho muito exausto, é um trabalho esgotante andar a conduzir 8 horas. (...) É físico e é mental porque tem que estar atento a muita coisa (...)”* (E1). Estas vivências refletem o que a literatura tem identificado como um dos efeitos da *uberização*, em que a sobrecarga e a autodisciplina se tornam práticas normalizadas, levando o trabalhador a tornar-se simultaneamente gestor e explorador de si próprio, como um recurso produtivo (Almeida de Sant’Anna et al., 2021).

A dificuldade em conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal reforça este quadro de exaustão, em que os entrevistados revelam a sensação de que o tempo livre torna-se residual e sujeito às exigências da aplicação:

- *“É muito difícil porque, (...) nós em casa trabalhamos os 2 de segunda a sexta (...) E ao fim de semana, por norma, eu estou fora. (...) É muito complicado e ao mesmo tempo é muito chato porque (...) não se pode ter tudo ao mesmo tempo”* (E2).
- *“(...) pressiono-me a mim próprio (...) sou muito focado no trabalho e (...) às vezes eu quero sair e não saiu porque tenho as minhas metas para bater e eu sou muito sofrido nisso por assim dizer”* (E3).
- *“Tenho a minha esposa, por exemplo, torna-se impossível conciliar a vida pessoal com a vida profissional”* (E6).

Estas experiências mostram que o controlo algorítmico e a pressão por resultados moldam as rotinas diárias, produzindo uma relação contínua com o trabalho, que ultrapassa os limites do tempo de trabalho e invade a esfera privada.

Não obstante, o conjunto dos testemunhos não se reduz a uma dimensão negativa. Para alguns dos entrevistados, a flexibilidade é reinterpretada como recurso estratégico que permite organizar o tempo de forma autónoma e compatibilizar o trabalho com outras esferas da vida. O E4 indica esta leitura ao afirmar: “(...) *eu estou contente porque toda a gente que está à minha volta ou quase toda a gente (...) tem uma vida (...) bastante condicionada, tem um horário fixo. (...) Então eu estou muito contente, porque isto para mim chama-se qualidade de vida*”, enquanto o E8 acrescenta: “(...) *é algo muito tranquilo (...) vou dar um exemplo de hoje. Trabalhei aí por volta só de 1 hora, agora parei, então isso é muito bom. (...) Parei para ir (...) fazer uma viagem com a minha família e daí depois, quando eu voltar, eu vou trabalhar um pouco (...)*”. Estas experiências ilustram o que Moreira et al. (2022) descrevem como a ambivalência da flexibilidade, onde para alguns representa precariedade e instabilidade, e para outros constitui uma forma de reconquistar o controlo sobre o quotidiano. Para estes entrevistados, a flexibilidade surge como uma oportunidade de conciliar o trabalho com responsabilidades familiares e interesses pessoais, conferindo-lhes um sentimento de equilíbrio e autonomia que raramente encontram em modelos laborais tradicionais.

3.6 Trajetória Profissional e Satisfação Profissional

As trajetórias profissionais dos trabalhadores da *uberização* evidenciam uma nova forma de construção de carreira marcada pela descontinuidade e pela instabilidade, representando uma mutação profunda na lógica das relações laborais, substituindo a previsibilidade e a linearidade do emprego fordista por vínculos fragmentados, intermitentes e desprovidos de horizonte de progressão (Costa, 2016b; Antunes, 2018). No contexto português, esta transformação reflete o que Marques (2023) designa como flexibilização estrutural do trabalho, resultante da conjugação entre a desregulamentação jurídica e a crescente pressão da competitividade da economia globalizada. Seguindo estas premissas, o percurso profissional/carreira deixa de ser construído dentro de uma instituição e passa a ser uma trajetória individualizada, autogerida e orientada para o curto prazo.

3.6.1 Perspetiva de Continuidade na Profissão

As narrativas dos entrevistados revelam que a *uberização* é encarada como uma atividade de curta duração, sendo uma solução imediata de inserção no mercado de trabalho - porém, transitória. O discurso do E5 ilustra isso mesmo, quando este refere que: “(...) *ajuda para quem precisa na hora um trabalho. Que cabe a todos, não precisa muitas coisas, não é? Não tem que ser selecionado por uma empresa, só tem que ter tudo certo e isso ajuda. Traz o*

dinheiro que precisa para hora, mas a longo prazo não". Ainda que o entrevistado afirme gostar do que faz e considerar o trabalho *"tranquilo"*, o seu discurso revela o limite da satisfação quando confrontado com a falta de estabilidade e de projeção futura. Este paradoxo, entre prazer e incerteza, confirma o que Filgueiras & Antunes (2020) designam como satisfação precarizada, em que ocorre um sentimento de realização momentânea que se sustenta na flexibilidade e na autonomia, mas que não garante condições de continuidade nem segurança.

Para os entrevistados, a acessibilidade e a liberdade tornam-se assim, simultaneamente, atrativo e armadilha, ao oferecer sentido no presente, mas anulando a possibilidade de construir uma trajetória profissional duradoura - *"(...) o recibo verde é para o dia-a-dia (...) não é para o futuro"* (E1); *"(...) é uma profissão, é um (...) meio muito volátil em que agora é, amanhã não é (...)"* (E2); *"(...) Não é uma coisa para a vida toda, né?"* (E5) – expressando uma consciência clara da sua instabilidade estrutural.

Esta atitude dos entrevistados corrobora o estudo de Marques (2023) sobre a deslocação da responsabilidade pela continuidade da carreira para o indivíduo que deve reinventar-se continuamente para se manter "vivo". A instabilidade profissional é deste modo aceite como inevitável, não por resignação, mas como reconhecimento de que o sistema não oferece outras alternativas.

3.6.2 Oportunidades do Setor

A partilha dos trabalhadores relativamente à subordinação que mantêm com as plataformas, revela que nesta atividade não existe propriamente possibilidade de progressão, seja vertical no sentido de ascender a um cargo superior, seja horizontal no sentido de evoluir para novas funções dentro da aplicação. A ausência de reconhecimento formal e de percursos de carreira definidos, reforça a perceção de estagnação profissional, em que o trabalhador permanece num mesmo ponto, independentemente da experiência acumulada. Deste modo, alguns entrevistados procuram reconfigurar essa limitação através de estratégias empreendedoras, tentando, de certo modo, transformar a precariedade em oportunidade e projetar a atividade para além da mera sobrevivência. O E3, por exemplo, revela: *"(...) o nosso objetivo era entrar já com 3 carros, um para cada um e mais um para alugar"*. Esta perspetiva traduz a tentativa de ultrapassar a condição de dependência e de construir um espaço próprio de autonomia económica, mesmo que dentro dos limites impostos pelas plataformas. O que nos remete diretamente para o modelo do empreendedor neoliberal formulado por Kirzner (1993, 1997, citado em Casagrande et al, 2021: 11), segundo o qual o empreendedor *"(...) encontra brechas entre oferta e demanda, atuando nos vazios de oferta e, assim, normalizando o*

mercado por meio de uma aposta futura incerta. Nesse sentido, o que caracteriza o empreendedor é seu permanente estado de alerta para identificar oportunidades de negócio no mercado”. Trata-se, portanto, de um agente permanentemente atento às oportunidades de negócio, disposto a assumir riscos e a responsabilizar-se pelo próprio destino profissional.

Contudo, apesar de alguns entrevistados procurarem afirmar-se como empreendedores e valorizarem a autonomia, as suas experiências, revelam os limites dessa liberdade, uma vez que esta ideologia raramente se concretiza na prática. Ora, a possibilidade de escolherem quando se ligam à aplicação não se reflete em terem controlo sobre o trabalho, já que os trajetos, as tarifas e a atribuição das corridas são definidos pela plataforma, o que deixa pouca margem para decisões efetivas. No discurso dos entrevistados, é recorrente a noção de “(...) *trabalhando para mim é a plataforma que me dá as corridas (...)*” (E5), que exprime a consciência de uma dependência que permanece invisível, mas constante. Esta realidade confirma o que O’kane (2019, citado em Casagrande et al, 2021) descreve, em que o motorista da Uber vai para onde lhe é designado e faz o que lhe é ordenado, sendo a sua margem de decisão reduzida a uma aparência de liberdade. Deste modo, o que parece ser empreendedorismo, é na realidade uma autonomia simulada – o trabalhador gere o seu tempo, mas não o seu trabalho; investe os seus recursos, mas não define o seu valor. Esta ilusão de controlo vivenciada pelos entrevistados, transforma a precariedade em narrativa de sucesso pessoal, legitimando a responsabilidade individual num sistema que, estruturalmente, continua a reproduzir dependência e desigualdade.

3.6.3. Vantagens e Desvantagens Percecionadas pelos Trabalhadores

Quando questionados sobre as vantagens e desvantagens que encontram nesta profissão, os discursos dos trabalhadores entrevistados evidenciam uma relação ambígua entre conceitos que se divergem e convergem.

Para melhor compreensão, apresenta-se em seguida uma síntese das principais vantagens e desvantagens identificadas pelos entrevistados, que permite uma leitura comparativa e integrada entre as perceções individuais e as condições reais do trabalho, evidenciando os fatores estruturais que moldam o fenómeno da *uberização*.

Tabela 3 - Vantagens e Desvantagens Percecionadas pelos Trabalhadores

Dimensão	Principais Vantagens	Principais Desvantagens
Autonomia e Flexibilidade	Liberdade para escolher horários, autogestão da jornada de trabalho,	Jornadas longas e imprevisíveis; Dificuldade em desligar; Ausência de

	equilibrar o tempo de trabalho e descanso. E1, E2, E3, E7, E8	limites claros entre tempo laboral e pessoal. E1, E2, E3, E6
Independência Profissional	Sensação de trabalhar por conta própria e ser o seu próprio chefe, ausência de chefias diretas. E3, E7	Dependência tecnológica e subordinação implícita aos algoritmos das plataformas. E6
Rendimento e estabilidade	Possibilidade de ganhos imediatos e ajustáveis ao esforço individual. E3, E4, E5	Redução do valor das tarifas, instabilidade dos rendimentos e ausência de garantias salariais. E1, E3, E4, E5, E6
Acesso e oportunidade	Facilidade de entrada na atividade, baixos requisitos de qualificação e autonomia de início quase imediato. E1, E5	Saturação do mercado e aumento da concorrência entre trabalhadores. E1, E6
Satisfação e identificação profissional	Gosto pela atividade e valorização da autonomia pessoal. E2, E3, E4, E5, E7, E8	Desgaste físico e mental associado à intensidade e exigência do trabalho. E1, E2
Condições e reconhecimento social	Sentimento de liberdade e autonomia simbólica. E4, E7	Falta de valorização social, estigmatização e percepção de exploração. E4, E6
Proteção e direitos sociais	-	Inexistência de benefícios sociais, subsídios e proteção em caso de doença ou bloqueio de conta. E5, E6
Conciliação pessoal e familiar	Flexibilidade para ajustar o horário à vida pessoal e familiar. E4, E8	Dificuldade de conciliar e cansaço acumulado em períodos de maior procura. E1, E2, E6
Perspetivas de futuro e progressão	Possibilidade de projetos individuais (ex.: aquisição de veículos, expansão para frota). Continuarem a ser os seus próprios chefes e gerirem o seu tempo de trabalho E3, E4	Falta de estabilidade, ausência de progressão e visão de curto prazo da profissão. E1, E2, E5, E6

Fonte: Elaboração própria (dados recolhidos nas entrevistas)

As vantagens e desvantagens enunciadas pelos entrevistados confirmam assim, em larga medida, as tendências já observadas nesta e nas dimensões anteriores, nomeadamente no que respeita a ambiguidade entre liberdade e controlo, satisfação e precariedade. Esta percepção partilhada, revela uma forma de adaptação às condições contemporâneas do trabalho, onde a satisfação não depende apenas da estabilidade, mas da sensação de uma autonomia conquistada, de controlo sobre o seu próprio tempo. Contudo, os discursos recolhidos introduzem leituras distintas face a literatura, pois muitos dos entrevistados afirmam encontrar sentido na flexibilidade, mesmo conscientes da instabilidade que ela acarreta. Tal constatação sugere que a adesão ao modelo uberizado não se explica apenas pela precariedade, mas também pela dimensão simbólica da liberdade, que Han (2017, citado

por Areosa, 2022) identifica como expressão de um modelo de individualismo que transforma a liberdade em dever de produtividade.

Paralelamente, emerge um sentimento generalizado de falta de valorização social e reconhecimento, espelhados pelo E4 e E6, o que reforça o argumento de Areosa (2021) sobre a produção de trabalhadores invisíveis. Os entrevistados referem que a sociedade tende a associar esta atividade a pessoas migrantes ou com baixa qualificação, percebendo-a como um trabalho que qualquer um pode fazer. Esta visão estigmatizante contribui para a desvalorização da profissão e, segundo os próprios, acaba por afetar também a percepção da qualidade do serviço.

Ainda assim, alguns entrevistados demonstram orgulho na profissão e um certo reconhecimento pela sua utilidade social, o que introduz contrapontos à ideia de completa desvalorização. Neste sentido, embora o discurso dominante da literatura destaque a invisibilidade e a precariedade, os testemunhos recolhidos revelam uma realidade mais complexa, onde o sentido simbólico de utilidade e pertença convive com a vulnerabilidade estrutural, mostrando que o trabalho uberizado é também um espaço onde alguns trabalhadores encontram significado no que fazem.

Os dados da tabela permitem assim observar que o trabalho em plataformas é descrito pelos entrevistados com um misto de agrado e consciência dos seus limites, uma vez que falam de liberdade, de uma valorização em trabalhar por conta própria, mas também de cansaço, instabilidade e falta de segurança – um conjunto aspetos que tanto caracterizam o setor. Estas partilhas, levam-nos a constatar que a tão desejada liberdade vem acompanhada de um preço, em que a flexibilidade que atrai é a mesma que exige mais tempo, mais esforço e maior disponibilidade pessoal, dando razão ao que a literatura tem vindo a explicar.

CONCLUSÕES

Na conclusão do artigo de Estanque e Costa (2018), os autores projetam a influência da Indústria 4.0, dos avanços e inovações tecnológicos, como ponto de viragem da visão tradicional de trabalho, abrindo portas para um futuro do trabalho assente em plataformas digitais. Este processo, acelerado pelas transformações sociais e económicas recentes, evidenciou os limites dos modelos clássicos de emprego e impulsionou modalidades marcadas pela flexibilidade e pela ausência de enquadramento jurídico e de segurança profissional. É neste cenário que a economia de plataforma se afirma como uma das expressões mais significativas da transformação contemporânea do trabalho, reconfigurando tempos, espaços e vínculos laborais. A uberização, enquanto uma das faces mais visíveis, traduz a passagem de um modelo assente na estabilidade e subordinação formal para um sistema mediado tecnologicamente, que promove a autonomia aparente, mas transfere para o trabalhador grande parte dos riscos e responsabilidades. Como observa Areosa (2021), o algoritmo assume-se como gestor invisível, mas que orienta, avalia e recompensa o desempenho, num equilíbrio frágil entre liberdade e controlo.

Atendendo às profundas mudanças introduzidas pela economia de plataforma e aos desafios que estas colocam à estrutura e ao equilíbrio das relações laborais, tornou-se pertinente desenvolver um estudo que permitisse compreender a extensão e o significado dessas transformações. Neste contexto, a pergunta de partida que orienta este estudo é: *“de que forma a uberização, enquanto expressão da economia de plataforma, tem influenciado a configuração das relações laborais contemporâneas?”*. Foi definido como objetivo geral compreender de que forma o trabalho uberizado reflete e aprofunda as transformações em curso nas relações laborais, tentando compreender os impactos deste modelo a partir da análise das experiências e perceções de motoristas TVDE e estafetas, explorando tanto as oportunidades como os desafios que enfrentam no contexto português.

De forma articulada com este propósito, foram definidos os seguintes objetivos específicos: caracterização socioprofissional dos entrevistados e motivação para o exercício da atividade; caracterizar as condições de trabalho, considerando o tipo de vínculo, requisitos, veículos/equipamentos, custos, riscos e custos associados, bem como padrões de jornadas laborais; analisar a estrutura dos rendimentos, as metas financeiras definidas pelos trabalhadores e a perceção de sustentabilidade económica da atividade; avaliar as perceções sobre autonomia, controlo algorítmico, sistemas de avaliação e relação operacional estabelecida com as plataformas; identificar o nível de acesso à proteção social, bem como os impactos da atividade no bem-estar, saúde e conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional; analisar as perspetivas de continuidade na profissão, as possibilidades de

progressão no setor e fatores que influenciam a satisfação profissional dos trabalhadores uberizados.

A metodologia adotada seguiu uma abordagem qualitativa, apoiada em entrevistas semiestruturadas realizadas a motoristas TVDE e estafetas. O recurso à análise de conteúdo categorial (Bardin, 2016) permitiu compreender o fenómeno a partir da voz dos próprios trabalhadores, valorizando as suas perceções, motivações e interpretações da realidade laboral. As dimensões analisadas abrangeram aspetos como a trajetória profissional, as condições de trabalho, a sustentabilidade económica, o grau de autonomia e de controlo, os direitos sociais e a perceção de carreira e satisfação profissional.

A análise empírica permitiu compreender de forma aprofundada como a *uberização*, enquanto expressão da economia de plataforma, tem vindo a reconfigurar as relações laborais contemporâneas e a forma como esta é percecionada pelos profissionais. As entrevistas revelam uma realidade marcada por contrastes, em que a flexibilidade e a autonomia coexistem com precariedade e instabilidade. A gestão do tempo e do rendimento é deslocada para o trabalhador, que se vê obrigado a permanecer disponível e produtivo para garantir estabilidade financeira. Esta constatação confirma a leitura de Antunes (2018, 2023) e Goldschmidt & Cani (2022), segundo os quais a flexibilização contemporânea representa menos um ganho de autonomia do que uma intensificação das formas de subordinação. Ainda assim, alguns entrevistados afirmam sentir mais controlo sobre o próprio tempo, o que revela perceções ambivalentes e evidencia a natureza contraditória e heterogénea deste fenómeno.

A plataformização do trabalho, por sua vez, estrutura-se em torno de um modelo de intermediação tecnológica que redefine as fronteiras entre empresa e trabalhador. As entrevistas mostram que a gestão algorítmica – responsável por regular trajetos, preços e acesso a corridas e entregas – constitui-se como o principal mecanismo de controlo sobre a atividade. Embora as plataformas se apresentem como mediadoras neutras, os trabalhadores reconhecem que são avaliados de forma constante através das classificações e metas de desempenho, cujas variações podem restringir o acesso a novas oportunidades. Como descreve Areosa (2021), esta forma de supervisão automatizada traduz uma subordinação invisível, em que o controlo é exercido sem contacto direto, mas de forma persistente e sistemática, influenciando as condições de trabalho e as possibilidades de rendimento. Ainda assim, alguns dos entrevistados afirmam não sentir imposições diretas, o que reforça uma perceção de liberdade que desafia parcialmente a leitura mais crítica da literatura e sugere que a relação com o algoritmo depende também da estratégia individual de cada trabalhador.

A análise das entrevistas confirma, ainda, que a transferência de riscos e custos é uma das características estruturais da *uberização*. Os trabalhadores relatam suportar despesas com

combustível, manutenção, seguros e impostos, assumindo individualmente encargos que, noutros contextos laborais, seriam responsabilidade das empresas. Esta externalização dos custos e responsabilidades reforça a tendência apontada por Antunes (2024) e Abílio (2020), segundo a qual a ideologia da autonomia individual serve para legitimar a deslocação das obrigações empresariais para o trabalhador. Deste modo, a autonomia proclamada pelas plataformas converte-se, na prática, num processo de individualização do risco, acompanhada pela fragilização das garantias coletivas e pela desresponsabilização institucional destas.

No plano jurídico, as perceções recolhidas evidenciam um sentimento generalizado de desproteção e incerteza. Embora a Lei nº45/2018, aprovada no contexto português, tenha representado um avanço ao reconhecer formalmente a atividade dos motoristas TVDE, o diploma manteve indefinida a natureza do vínculo contratual com as plataformas e não assegurou, de forma efetiva, a proteção social dos trabalhadores.

No caso dos estafetas, o vazio legislativo é ainda mais evidente, persistindo situações de informalidade, ausência de cobertura social e total dependência económica face às plataformas. Esta indefinição confirma o diagnóstico de Graça (2022), para quem o direito laboral continua desajustado à velocidade das transformações digitais, perpetuando zonas cinzentas entre autonomia e subordinação e fragilizando os mecanismos de regulação e de proteção social.

Neste enquadramento, as orientações recentes da OIT (2024) e a Diretiva Europeia 2024/2831, que deverá ser transposta até dezembro de 2026, assumem especial relevância. Ambas procuram responder às assimetrias de poder entre trabalhadores e plataformas, defendendo a primazia da realidade na determinação de vínculo laboral e introduzindo princípios de transparência algorítmica e de presunção de contrato de trabalho. Apesar disso, cada Estado-Membro mantém alguma margem de adaptação na sua aplicação, que, contudo, não deve descurar as diretrizes emanadas pela OIT e pela Comissão Europeia, que apontam para a necessidade de garantir padrões mínimos de trabalho digno e de mitigar as novas formas de subordinação dissimulada promovidas pelo modelo das plataformas digitais.

A ausência de enquadramento jurídico robusto reflete-se diretamente nas trajetórias profissionais dos trabalhadores, que passam a gerir as suas carreiras de forma individual e incerta. O trabalho uberizado substitui a estabilidade e previsibilidade tradicionais por percursos fragmentados, sem perspetivas de progressão ou reconhecimento formal. Para a maioria dos entrevistados, esta atividade é percecionada como uma solução imediata e transitória de inserção no mercado, mas marcada pela dependência económica e pela falta de proteção. Ainda que alguns procurem afirmar a autonomia como expressão de

empreendedorismo, esta revela-se limitada, uma vez que permanece condicionada pelas regras e decisões das plataformas.

Os dados recolhidos das experiências dos entrevistados, contudo, permitem ir além da simples tensão entre liberdade e precariedade, uma vez que revelam a contradição estrutural do trabalho uberizado: a promessa de independência convive com formas subtis de subordinação, mediadas por um algoritmo que orienta, avalia e recompensa. O trabalhador sente-se livre para escolher, mas dentro de fronteiras que não definiu. Acredita gerir o seu tempo, mas fá-lo num quadro moldado por regras invisíveis que determinam quando, quanto e como trabalhar. Este paradoxo - eu faço a gestão do meu tempo, mas o meu chefe é um algoritmo - sintetiza o coração da controvérsia aqui identificada, ou seja, a coexistência entre a sensação de autonomia e a experiência de dependência. A satisfação de “fazer o que se quer” convive, assim, com a dúvida latente sobre se o trabalhador faz realmente o que quer, ou o que o sistema lhe permite querer.

Em suma, os resultados permitem concluir que a *uberização* não representa uma rutura total com o passado, mas a intensificação das tendências de flexibilização, desregulação e precariedade que já caracterizam o mundo do trabalho. A tecnologia, em vez de libertar o trabalhador, reforça formas mais subtis de controlo e dependência, consolidando um modelo que promove a responsabilidade individual em detrimento da proteção coletiva. Esta constatação não se limita à dimensão individual do trabalho, mas evidencia um problema estrutural que exige resposta coletiva. Em tom provocativo, a questão essencial que permanece sem uma resposta clara e objetiva é: quais as verdadeiras oportunidades trazidas pela *uberização*, para os profissionais e para o mercado de trabalho como um todo? Utilizando também a provocação de Lopes et al. (2023, p.41): «*o que se vai fazer para dignificar os platform workers?*».

O carácter exploratório deste estudo e a dimensão reduzida da amostra não permite generalizações, mas oferecem contributos relevantes para o debate científico em torno da *uberização* e das suas implicações nas relações laborais. Tendo em conta que se trata de um fenómeno relativamente recente e em processo de consolidação, os resultados devem ser lidos à luz de um contexto ainda em maturação, onde a própria regulação e o reconhecimento social destes trabalhadores permanecem em construção.

O facto de este estudo centrar-se na narrativa e experiência direta dos trabalhadores, dando voz a quem vivencia o quotidiano da *uberização*, representa um contributo relevante face à escassez de estudos empíricos sobre a realidade em Portugal. Os resultados obtidos fornecem pistas para futuras investigações nesta linha temática, que poderão aprofundar a compreensão das dinâmicas sociais, económicas e jurídicas associadas à *uberização*.

Propõe-se, assim, a continuidade deste estudo, acompanhando a evolução do fenómeno e avaliando de que modo as mudanças legislativas e tecnológicas poderão transformar – ou perpetuar – as condições de trabalho neste setor, nomeadamente no contexto português.

Este estudo reforça, portanto, a necessidade de repensar o direito laboral e social à luz dos desafios que a economia digital impõe, procurando conciliar inovação, justiça social e dignidade no trabalho. Este modelo de trabalho, do modo como está a ser aplicado e utilizado nos dias de hoje, corrompe as relações laborais, promovendo a exploração intensiva do trabalho, contaminando os limites temporais e a proteção legal, que salvaguardam a integridade dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abílio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3). <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>
- Abílio, L. C. (2020). Uberização: A era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, 34(98), 111–126.
- Abílio, L. C., Amorim, H., & Grohmann, R. (2021). Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: Conceitos, processos e formas. *Sociologias*, 23(57), 26–56
- Abrantes, A. M. (2022). Regime Jurídico do TVDE – O Transporte de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de Plataforma Eletrónica. Almedina.
- Almeida de Sant’Anna, E. P., Barreto, L. K. da S., & Gomes, M. A. (2021). O trabalho na economia de plataforma: Oportunidade ou problema? *Conjecturas*, 21(1), 126–141
- Antunes, R. (2018). O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital. Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2023). Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho? *Análise Social*, 58(3), 248, 512-532. <https://doi.org/10.31447/as00032573.2023248.04>. ISSN online 2182-2999
- Antunes, R. (2024). Os novos desafios da organização sindical dos trabalhadores uberizados. In J. Freire, L. Veloso, J. Loureiro, & R. Pistola (Orgs.), *Sindicalismo, trabalho e cidadania: 90 anos depois do 18 de janeiro de 1934* (pp. 175–184). ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Areosa, J. (2017). Capitalismo e precarização do trabalho. In L. Veloso, M. L. Rodrigues, R. Rego, M. A. Lousada, C. Gonçalves, & C. Rodrigues (Eds.), *Anarquismo, trabalho e sociedade – Livro em homenagem a João Freire* (pp. 239–269). Almedina.
- Areosa, J. (2021). O meu chefe é um algoritmo: Reflexões preliminares sobre a uberização do trabalho. *Revista Segurança Comportamental*, 11, 14, 51-56.
- Areosa, J. (2022). Os efeitos iatrogênicos das técnicas de gestão. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 25, e183302. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2022.183302>
- Areosa, J., & Della Santa, R. (2023). Sociologia do trabalho. In R. Rocha & L. M. Baú (Eds.), *Dicionário de ergonomia e fatores humanos: O contexto brasileiro em 110 verbetes* (pp. 293–295). Editora Abergó.

- Autoridade da Mobilidade e dos Transportes. (2025). Parecer n.º 09/2025. AMT. https://www.amt-autoridade.pt/media/4994/parecer-09_2025.pdf
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.
- Bedoya Dorado, A., & Maca Urbano, D. (2025). Mi jefe es una app y me explota: Subjetividades de precariedad de repartidores y conductores de aplicaciones bajo demanda. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 28(46), 137–157
- Boavida, N. & Moniz, A. B. (2022). Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal. Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspectivas pluridisciplinares - Faculdade de Letras da Universidade do Porto (pp. 32-61). <https://doi.org/10.21747/08723419/soctem2022a3>.
- Bolt. (s.d.). Courier – Portugal. <https://bolt.eu/pt-pt/food/courier/>
- Bolt. (s.d.). Driver requirements and information in Portugal. Bolt. <https://bolt.eu/pt-pt/support/articles/4405169562514/>
- Bolt. (s.d.). *Guia TVDE – Portugal*. <https://bolt.eu/pt-pt/fleet/guide/tvde/>
- Cardoso, A. C. M., Artur, K. & Oliveira, M. C. S. (2020). O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. *Revista Valores*, 5, 206-230.
- Carvalho, J. C. (2023). *Os Contratos Celebrados Através de Plataformas Digitais*. Edições Almedina.
- Casagrande, L., Zamora, M. A. M., & Oviedo, C. F. T. (2021). Motorista de Uber não é empreendedor. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(2), 1–24. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG210003>
- Castro, F. G. de. (2022). Da precarização subjetiva à ditadura da forma: Notas para uma psicologia crítica do trabalho. In F. G. de Castro & J. B. Ferreira (Orgs.), *Neoliberalismo, trabalho e precariedade subjetiva* (pp. 19–39). Editora Fi.
- Costa, E. S. (2016a). Relações laborais no capitalismo informacionalista. *Revista de Ciências Sociais*, 45, 341–358.
- Costa, H. A. (2016b). Que agenda de investigação para as relações laborais no século XXI? In A. Simões do Paço, C. Teixeira, P. Godinho, R. Varela, & V. B. Pereira (Eds.), *Atas do I Congresso de História do Movimento Operário e dos Movimentos Sociais em Portugal*, 13-15 de março de 2013, FCSH-UNL (Vol. I, pp. 246–259). FCSH-UNL.
- Costa, H. A., Soeiro, J. & Miranda Filho, V. (2022). Sentidos, regulações e práticas de plataformação do trabalho em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 129, 85-110.

Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage.

Diário da República (2018, 10 agosto). *Lei n.º 45/2018*: Regula a atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE). Imprensa Nacional. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/45-2018-115991688>

Diário da República (2018, 31 de outubro). Portaria n.º 293/2018/1, de 31 de outubro: Estabelece os requisitos e procedimentos dos cursos de formação rodoviária para obtenção e renovação do CMTVDE (Diário da República, 1.ª série, n.º 210). Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/293-2018-116844477>

Diário da República (2023, 3 de abril). Lei n.º 13/2023: Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno (Diário da República, 1.ª série, n.º 66). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>

Diário da República (2024, 19 de dezembro). Portaria n.º 344/2024/1, de 19 de dezembro: Procede à primeira alteração à Portaria n.º 293/2018, de 31 de outubro (Diário da República, 1.ª série, n.º 246). Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/344-2024-900706907>

ECO (2025, 7 de março). Portal dos TVDE já está em funcionamento. ECO – Economia Online. <https://eco.sapo.pt/2025/03/07/portal-dos-tvde-ja-esta-em-funcionamento/>

Estanque, E. (2004). Mudanças e clivagens: O mundo do trabalho, novas tecnologias ou novas desigualdades? O caso português. In E. Estanque, L. M. e Silva, R. Vêras, A. Casimiro, & H. A. Costa, *Relações laborais e sindicalismo em mudança: Portugal, Brasil e o contexto transnacional* (pp. 107–132). Quarteto.

Estanque, E., & Costa, H. A. (2014). Trabalho, precariedade e rebeliões sociais. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, 3-8.

Estanque, E., & Costa, H. A. (2018). Trabalho e desigualdades no século XXI: velhas e novas linhas de análise. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Número especial, 261-290.

Ferreira, A. C., & Costa, H. A. (1999). *Para uma sociologia das relações laborais em Portugal*. Edições Afrontamento

Ferreira, J. B. (2022). A máquina do mundo neoliberal: Capturas e resistências à precarização da subjetividade e da vida no trabalho. In F. G. de Castro & J. B. Ferreira (Orgs.), *Neoliberalismo, trabalho e precariedade subjetiva* (pp. 40–105). Editora Fi. <https://doi.org/10.22350/9786559174331>

Ferreira, P. (2000). Entre a intransigência e a condescendência: O papel das relações laborais na difusão de novos modelos de produção e organização do trabalho. IV Congresso Português de Sociologia, (pp.1-12). https://aps.pt/wp-content/uploads/2017/08/DPR462dd46b8b2ae_1.pdf

Fialho, J., Da Silva, C. A., & Saragoça, J. (2011). Trabalho e dilemas nas relações laborais: Valores, perspectivas e expectativas. *Revista Educação Skepsis*, 2(1), 33–60. São Paulo: skepsis.org.

Filgueiras, V. & Antunes, R. (2020). Plataformas digitais, *Uberização* do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, 39, 1, 27-43.

Folha Nacional (2025, 4 de abril). Mais de 37 mil motoristas de TVDE de 98 nacionalidades ativos em março. Folha Nacional. <https://folhanacional.pt/2025/04/04/mais-de-37-mil-motoristas-de-tvde-de-98-nacionalidades-ativos-em-marco/>

Fortin, M. (2009). Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação. Lusodidacta.

Freitas, V. M. M. (2020). Impactos da terceirização e reforma trabalhista nas relações laborais e implementação da Agenda 2030-Trabalho Digno. [Ensaio]. Cabo dos Trabalhos – CES. <https://cabodostrabalhos.ces.uc.pt/n23/ensaios.php>

Gata, J. E. (2016). A Economia de Partilha. *Revista de Concorrência e Regulação*, 26, 193-219.

Glovo (s.d.). Rider – Portugal. <https://pt.rider.glovoapp.com/>

Goldschmidt, R. & Cani, E. A. Z. (2022). Relações entre trabalhadores e plataformas e aplicativos: da ausência de subordinação à subordinação algorítmica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, 24(34), 283-297.

Graça, A. J. N. (2022). Plataformas digitais e trabalhadores: posição dos sujeitos e relevância laboral (Dissertação de Mestrado). Universidade Católica Portuguesa. <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/40158>

Guerra, I. (2006). Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: sentidos e formas de uso. Príncipia Editora.

Hilário, L. C. (2022). Economia psíquica da precarização: Subjetividade, capitalismo e crise. In F. G. de Castro & J. B. Ferreira (Orgs.), *Neoliberalismo, trabalho e precariedade subjetiva* (pp. 71–106). Editora Fi.

Hill, M. M. & Hill, A. (1998). Investigação Empírica em Ciências Sociais: Um Guia Introdutório. *Working Paper, Dinâmica – Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica*. ISCTE.

- Hyman, R. (2002). Europeização ou erosão das relações laborais. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, 7–32.
- Kalil, R. B. (2020). *A Regulação do Trabalho via Plataformas Digitais*. Edgar Blucher.
- Krein, A. (2020). Do global para o local: Uma análise das tendências globais de transformações das relações de trabalho e seus impactos em Portugal [Ensaio]. *Cabo dos Trabalhos*, 23. <https://cabodostrabalhos.ces.uc.pt/n23/ensaios.php>
- Kovács, I. (2004). *Emprego flexível em Portugal: Regulação e práticas sociais*. Celta Editora.
- Kovács, I., Casaca, S., Ferreira, J., Sousa, M. (2006). Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias. *SOCIUS Working Papers*, 8.
- Lima, E., & Sales, M. (2022). Situação da juventude brasileira num contexto de extrema flexibilização, "uberização" e desemprego. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 129, 131-152.
- Lopes, H., Cerejeira, J., Sousa, S., Suleman, F., Marques, P. & Figueiredo, H. (2023). *Economia do Trabalho – Mercados e Instituições*. Edições Almedina.
- Marques, A. P., Estanque, E., Silva, E. J., & Festi, R. C. (2022). Trabalho e nomadismo digital: Práticas, sentidos e regulações. Uma introdução. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 129, 77–84.
- Marques, M. A. A. (2010). *Modelos organizacionais e práticas de gestão de recursos humanos: um estudo multi-caso (Tese de doutoramento)*. Universidade de Lisboa.
- Marques, A. P. (2023). *Contributos para uma sociologia do trabalho*. Copissaurio Repro Lda. ISBN 978-989-33-3845-2
- Myers, M. D. (2009). *Qualitative Research in Business & Management*. Sage.
- Moraes, R. (2020). Precarização, uberização do trabalho e proteção social em tempos de pandemia. *Revista NAU Social*, 11(21), 377–394.
- Moreira, T. C., Dray, G., Neves, A. L., Fontes, A., Câmara, M. J., Trindade, S., Albuquerque, J. L., Olim, A., Bernardes, R., Tavares, S. & Ferreira, R. D. (2022). *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.
- Oltramari, A., & Areosa, J. (2023). *Uberização e plataformização do trabalho*. In D. H. Helal, A. P. Oltramari, D. C. B. Moscon, & K. C. Paiva (Eds.), *Dicionário de gestão de pessoas e relações de trabalho no Brasil* (pp. 103–106). Gradus Editora.
- Oltramari, A. P., Areosa, J., Ferraz, D. L., & Franco, D. S. (2023). *Sociedades do trabalho uberizado: O sonho do migrante permanece um pesadelo*. In J. Areosa, A. P. Oltramari, & D.

L. Ferraz (Orgs.), Plataformas digitais e novas desigualdades socioespaciais (Cap. 6, pp. 95–114). Editora Max Limonad.

Oltramari, A. P., Peixoto, J., Fernandes, D., & Areosa, J. (2024). Cuarta ola de inmigrantes brasileños en Portugal: Las características de la inserción masculina en el mercado laboral. *REMHU – Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 32(67), 95–112. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880006707>

Organização Internacional do Trabalho. (2020). As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital. Bureau Internacional do Trabalho. ISBN 978-972-704-436-8.

Organização Internacional do Trabalho. (2021). Perspetivas sociais e de emprego no mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho. Bureau Internacional do Trabalho. ISBN 978-92-2-035908-2.

Organização Internacional do Trabalho (2024). Realizar o trabalho digno na economia das plataformas: Relatório V(1), Conferência Internacional do Trabalho, 113.^a Sessão, 2025. Bureau Internacional do Trabalho.

Parlamento Europeu (2017, 11 de maio). Relatório sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa (2017/2003(INI)). Comissão do Mercado Interno e da Proteção dos Consumidores. Relator: Nicola Danti. Jornal Oficial da União Europeia.

Peixoto, J. A. T. (2022). Neoliberalismo, precariedade e uberização: Contributos para a análise das relações laborais contemporâneas. *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*, 9(2), 93-113

Pape, M., & Spinaci, S. (2023). Digital platform workers: EU rules one step closer (EPRS PE 749.794). European Parliamentary Research Service.

Pape, M. (2024). Improving the working conditions of platform workers (EPRS PE 698.923). European Parliamentary Research Service.

Pape, M. (2025). Improving the working conditions of platform workers. European Parliamentary Research Service (EPRS), European Parliament. PE 698.923.

Pereira, S. S. (2019). Uberização do trabalho: Desenvolvimento tecnológico e precarização das relações laborais (Trabalho de Conclusão de Curso). Faculdade de Direito de Vitória, Vitória.

Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1998). Manual de Investigação em Ciências Sociais. 2ª Edição. Gravida Publicações.

Rainone, S., & Aloisi, A. (2024). The EU Platform Work Directive: What's new, what's missing, what's next? ETUI Policy Brief European Economic, Employment and Social Policy, (6). European Trade Union Institute (ETUI).

Rocha, G. F., Oliveira, L., Souza, M. C., & Saltorato, P. (2021). Uberização e economia de plataforma: Impactos económicos, sociais, culturais e novos formatos organizacionais. In Anais do XI Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção. Associação Brasileira de Engenharia de Produção.

Sant'Anna, E. P. A., Barreto, L. K. da S., & Gomes, M. A. (2021). O trabalho na economia de plataforma: Oportunidade ou problema? *Conjecturas*, 21(4). <https://doi.org/10.53660/CONJ-163-312>

Tuominen, M. (2022). Improving working conditions in platform work: Initial appraisal of a European Commission impact assessment. European Parliamentary Research Service (EPRS), European Parliament. PE 730.315.

Uber. (s.d.). Deliver – Portugal. <https://www.uber.com/pt/pt-pt/deliver/>

Uber. (s.d.). Driver requirements – Portugal. <https://www.uber.com/pt/pt-pt/drive/requirements/>

Uber. (s.d.). Tax information – Portugal. <https://www.uber.com/pt/pt-pt/drive/tax-information/?city=lisbon>

União Europeia (2024, 23 de outubro). Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais (Texto relevante para efeitos do EEE). Jornal Oficial da União Europeia, L 281, 1–26. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32024L2831>

Vilela, V., & D'Angelo, I. (2022). Uberização do mercado de trabalho: Uma análise acerca das vulnerabilidades do trabalhador de plataforma no Brasil. *Revista Jurídica da FA7*, 19(1), 128–147.

APÊNDICES

Apêndice 1: Guiões de Entrevista

GUIÃO DE ENTREVISTA 1

ENTREVISTADAS/OS – Motoristas TVDE

- Idade
- Sexo
- Nível de Qualificação
- Nacionalidade

1. Percurso Profissional e Motivação

1. Presta os seus serviços diretamente à plataforma (por conta própria) ou através de um intermediário (por exemplo, uma empresa que gere motoristas – por conta de outrem)?
 - Se através de um intermediário:
 - Poderia descrever como foi o processo de recrutamento e seleção?
 - Realizou entrevistas?
 - Foi-lhe apresentado um contrato de trabalho?
2. Poderia partilhar como iniciou a sua atividade nas plataformas digitais e o que o motivou a escolher este tipo de trabalho?
3. Há quanto tempo exerce esta atividade?
4. Em quantas e quais plataformas presta serviços atualmente?
5. Quais foram as suas experiências profissionais anteriores?
6. Como compara a atividade que desempenha nas plataformas com as suas ocupações anteriores?

2. Condições de Trabalho

7. Quantos dias por semana e horas por dia costuma trabalhar nas plataformas digitais?
8. Poderia descrever a sua jornada de trabalho diária?
9. O veículo utilizado é da sua propriedade?
 - Se não:
 1. De quem é a propriedade do veículo?
 2. Como é feita a gestão dos custos associados ao veículo?
10. Qual o tipo de veículo e combustível utilizado?
11. Como gere os custos de manutenção e abastecimento do veículo?
12. Já enfrentou situações em que teve de arcar com despesas inesperadas, como acidentes ou avarias?
 - Se sim:
 1. Como lidou com essas situações?
 2. Recebeu algum apoio da plataforma ou intermediário?
13. Considera que a atividade que realiza nas plataformas digitais envolve riscos?
 - Se sim:
 1. Quais são esses riscos?

3. Rendimento e Sustentabilidade Financeira

14. Qual é a sua média de faturação semanal e mensal?
15. Estabelece metas diárias de rendimento?
 - Se sim:
 1. Consegue atingi-las regularmente?
16. O trabalho nas plataformas digitais é a sua única fonte de rendimento?
 - Se não:
 1. Quais são as outras atividades profissionais que desempenha?
 2. Como equilibra o trabalho nas plataformas digitais com outras ocupações?
 3. O trabalho nas plataformas digitais serve como um complemento financeiro ou é essencial para cobrir as suas despesas mensais?
17. Considera que os ganhos obtidos são suficientes para atender às suas necessidades financeiras?
18. Como compara a remuneração atual com a recebida nas suas experiências profissionais anteriores?
19. Qual é a percentagem de comissão que a plataforma retém por cada serviço prestado?

20. Se presta serviços através de um intermediário:

- Qual é a percentagem de comissão que este retém?
- Considera que as comissões aplicadas pela plataforma e/ou pelo intermediário são justas em relação ao trabalho realizado e às despesas que suporta?
- As comissões aplicadas têm impacto significativo no seu rendimento líquido? Poderia explicar de que forma?
- Recebe informações claras e detalhadas sobre as comissões aplicadas e os critérios utilizados para o seu cálculo?

4. Autonomia e Relação com a Plataforma

21. Considera-se um trabalhador independente ou subordinado?

22. Sente que a plataforma controla ou supervisiona a sua atividade, por exemplo, através de geolocalização ou sistemas de avaliação?

23. A plataforma determina os horários em que deve trabalhar ou impõe limites à sua autonomia na organização do trabalho?

24. Já foi alvo de sanções por parte da plataforma, como desativação temporária ou permanente da conta?

○ Se sim:

1. Poderia descrever a situação e como foi resolvida?

25. Sente que tem autonomia na gestão do seu trabalho nas plataformas digitais?

26. Como é a sua relação com a empresa da plataforma?

27. Já precisou de entrar em contacto com a plataforma?

○ Se sim:

1. Como foi essa experiência?

28. Qual a sua opinião sobre o sistema de avaliação adotado pela plataforma?

- Considera que este sistema influencia a sua atividade?
- Acredita que o sistema de avaliação da plataforma é justo e imparcial?
- Já experienciou situações em que decisões automatizadas afetaram negativamente o seu trabalho

29. Tendo em conta que é o motorista quem fornece o veículo, realiza o abastecimento e arca com outros custos relacionados com a atividade, acredita que a plataforma deveria auxiliar nestas despesas?

5. Direitos Laborais e Proteção Social

30. Em caso de problemas laborais, sabe quem seria legalmente responsável: a plataforma ou o intermediário?
31. Em caso de trabalhar através de intermediário, tem acesso a benefícios como férias remuneradas, subsídio de doença ou proteção em caso de acidente de trabalho?
32. Como gere o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal? Consegue equilibrar?
 - Ou sente-se sobrecarregado com o trabalho?
33. Sente que está constantemente ligado à plataforma, mesmo fora do horário de trabalho?
34. Está preocupado com questões relacionadas com a reforma e apoios sociais?
35. Já considerou procurar oportunidades no mercado de trabalho formal?
36. Acredita ser importante a existência de sindicatos ou associações que representem os profissionais das plataformas digitais?
37. Considera que o reconhecimento de um vínculo laboral traria benefícios, como acesso a férias pagas, subsídios ou proteção social?
38. Tem receio de que a formalização de um contrato de trabalho possa implicar perda de flexibilidade ou outras desvantagens?

Perspetivas de Carreira e Satisfação Profissional

39. Gosta do trabalho que desempenha?
 - Gosta de interagir com os clientes?
40. Teve alguma formação antes de iniciar funções nas plataformas digitais?
41. Como vê a sua carreira a longo prazo trabalhando para plataformas digitais?
42. Considera que existem oportunidades de evolução profissional neste setor?
43. Vê-se a trabalhar para a plataforma a longo prazo?
 - Porquê?
44. Quais são as principais vantagens e desvantagens que encontra neste tipo de atividade?

GUIÃO DE ENTREVISTA 2

ENTREVISTADAS/OS – Estafetas

- Idade
- Sexo

- Nível de Qualificação
- Nacionalidade

1. Percurso Profissional e Motivação

1. Presta os seus serviços diretamente à plataforma (por conta própria) ou através de um intermediário (por exemplo, uma empresa que gere motoristas – por conta de outrem)?
 - Se através de um intermediário:
 - Poderia descrever como foi o processo de recrutamento e seleção?
 - Realizou entrevistas?
 - Foi-lhe apresentado um contrato de trabalho?
2. Poderia partilhar como iniciou a sua atividade nas plataformas digitais e o que o motivou a escolher este tipo de trabalho?
3. Há quanto tempo exerce esta atividade?
4. Em quantas e quais plataformas presta serviços atualmente?
5. Quais foram as suas experiências profissionais anteriores?
6. Como compara a atividade que desempenha nas plataformas com as suas ocupações anteriores?

2. Condições de Trabalho

7. Quantos dias por semana e horas por dia costuma trabalhar nas plataformas digitais?
8. Poderia descrever a sua jornada de trabalho diária?
9. O veículo utilizado é da sua propriedade?
 - Se não:
 - De quem é a propriedade do veículo?
 - Como é feita a gestão dos custos associados ao veículo?
10. Qual o tipo de veículo e combustível utilizado?
11. Como gere os custos de manutenção e abastecimento do veículo?
12. Já enfrentou situações em que teve de arcar com despesas inesperadas, como acidentes ou avarias?
 - Se sim:
 - Como lidou com essas situações?
 - Recebeu algum apoio da plataforma ou intermediário?

13. Utiliza equipamentos específicos fornecidos pela plataforma, como mochilas térmicas?
- Se sim:
 - Quem fornece esses equipamentos?
 - Existem requisitos específicos quanto ao uso e manutenção desses equipamentos?
14. Considera que a atividade que realiza nas plataformas digitais envolve riscos?
- Se sim:
 - Quais são esses riscos?

3. Rendimento e Sustentabilidade Financeira

15. Qual é a sua média de faturação semanal e mensal?
16. Estabelece metas diárias de rendimento?
- Se sim:
 - Consegue atingi-las regularmente?
17. O trabalho nas plataformas digitais é a sua única fonte de rendimento?
- Se não:
 - Quais são as outras atividades profissionais que desempenha?
 - Como equilibra o trabalho nas plataformas digitais com outras ocupações?
 - O trabalho nas plataformas digitais serve como um complemento financeiro ou é essencial para cobrir as suas despesas mensais?
18. Considera que os ganhos obtidos são suficientes para atender às suas necessidades financeiras?
19. Como compara a remuneração atual com a recebida nas suas experiências profissionais anteriores?
20. Qual é a percentagem de comissão que a plataforma retém por cada serviço prestado?
21. Se presta serviços através de um intermediário:
- Qual é a percentagem de comissão que este retém?
 - Considera que as comissões aplicadas pela plataforma e/ou pelo intermediário são justas em relação ao trabalho realizado e às despesas que suporta?
 - As comissões aplicadas têm impacto significativo no seu rendimento líquido? Poderia explicar de que forma?

- Recebe informações claras e detalhadas sobre as comissões aplicadas e os critérios utilizados para o seu cálculo?

4. Autonomia e Relação com a Plataforma

22. Considera-se um trabalhador independente ou subordinado?
23. Sente que a plataforma controla ou supervisiona a sua atividade, por exemplo, através de geolocalização ou sistemas de avaliação?
24. A plataforma determina os horários em que deve trabalhar ou impõe limites à sua autonomia na organização do trabalho?
25. Já foi alvo de sanções por parte da plataforma, como desativação temporária ou permanente da conta?
 - Se sim:
 - Poderia descrever a situação e como foi resolvida?
26. Sente que tem autonomia na gestão do seu trabalho nas plataformas digitais?
27. Como é a sua relação com a empresa da plataforma?
28. Já precisou de entrar em contacto com a plataforma?
 - Se sim:
 - Como foi essa experiência?
29. Qual a sua opinião sobre o sistema de avaliação adotado pela plataforma?
 - Considera que este sistema influencia a sua atividade?
 - Acredita que o sistema de avaliação da plataforma é justo e imparcial?
 - Já experienciou situações em que decisões automatizadas afetaram negativamente o seu trabalho
30. Tendo em conta que é o motorista quem fornece o veículo, realiza o abastecimento e arca com outros custos relacionados com a atividade, acredita que a plataforma deveria auxiliar nestas despesas?

5. Direitos Laborais e Proteção Social

31. Em caso de problemas laborais, sabe quem seria legalmente responsável: a plataforma ou o intermediário?
32. Em caso de trabalhar através de intermediário, tem acesso a benefícios como férias remuneradas, subsídio de doença ou proteção em caso de acidente de trabalho?
33. Como gere o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal? Consegue equilibrar?
 - Ou sente-se sobrecarregado com o trabalho?

34. Sente que está constantemente ligado à plataforma, mesmo fora do horário de trabalho?
35. Está preocupado com questões relacionadas com a reforma e apoios sociais?
36. Já considerou procurar oportunidades no mercado de trabalho formal?
37. Acredita ser importante a existência de sindicatos ou associações que representem os profissionais das plataformas digitais?
38. Considera que o reconhecimento de um vínculo laboral traria benefícios, como acesso a férias pagas, subsídios ou proteção social?
39. Tem receio de que a formalização de um contrato de trabalho possa implicar perda de flexibilidade ou outras desvantagens?

Perspetivas de Carreira e Satisfação Profissional

40. Gosta do trabalho que desempenha?
 - Gosta de interagir com os clientes?
41. Teve alguma formação antes de iniciar funções nas plataformas digitais?
42. Como vê a sua carreira a longo prazo trabalhando para plataformas digitais?
43. Considera que existem oportunidades de evolução profissional neste setor?
44. Vê-se a trabalhar para a plataforma a longo prazo?
 - Porquê?
45. Quais são as principais vantagens e desvantagens que encontra neste tipo de atividade?

Apêndice 2: Dimensões e Subdimensões de Análise

Entrevistados	Dimensões de Análise	Subdimensões de Análise
Motorista TVDE & Estafetas	Percurso Profissional e Motivação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trajetória profissional ▪ Motivos de entrar no trabalho uberizado ▪ Requisitos para Exercício da Profissão
	Condições de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de Vínculo ▪ Veículos e equipamentos ▪ Risco e custos suportados ▪ Horário e jornadas de trabalho
	Rendimentos e Sustentabilidade Económica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metas Financeiras ▪ O Impacto das comissões ▪ Estabilidade económica
	Autonomia e relação com a Plataforma	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Controlo algorítmico ▪ Perceção de Autonomia e Subordinação Algorítmica ▪ Sistema de avaliação ▪ Apoios prestados pelas plataformas
	Direitos, Proteção Social e Bem-Estar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acesso a proteção social ▪ Bem-estar e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal
	Carreira e satisfação profissional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perspetiva de continuidade na profissão ▪ Oportunidades de progressão ▪ Vantagens e desvantagens percecionadas pelos trabalhadores

Fonte: Guião de Entrevista

Apêndice 3: Dimensões de Análise e Objetivos

Dimensões de Análise	Subdimensões de Análise
<p>Percurso Profissional e Motivação</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compreender os percursos profissionais prévios dos entrevistados e as motivações que os levaram a ingressar no trabalho em plataformas digitais. ▪ Identificar as experiências profissionais anteriores e eventuais mudanças de setor, avaliando se a entrada na economia de plataforma representa continuidade, transição ou rutura. ▪ Analisar as razões que levaram à adesão a esta forma de trabalho, incluindo fatores económicos, pessoais, familiares ou relacionados com a flexibilidade e o desemprego. ▪ Analisar os requisitos e a formação necessária para o exercício da atividade, considerando as diferenças de enquadramento entre motoristas TVDE e estafetas.
<p>Condições de Trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Examinar as condições em que o trabalho é exercido, considerando aspetos contratuais, materiais e de segurança. ▪ Explorar a natureza do vínculo estabelecido com as plataformas e o grau de autonomia do trabalhador. ▪ Analisar a gestão do tempo e da carga horária, bem como a flexibilidade e intensidade laboral. ▪ Identificar os recursos e equipamentos utilizados e os custos suportados pelos trabalhadores. ▪ Avaliar os riscos físicos, económicos e sociais inerentes à atividade.
<p>Rendimentos e Sustentabilidade Económica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analisar a sustentabilidade económica da atividade e a perceção dos entrevistados quanto à estabilidade e viabilidade financeira do trabalho em plataformas. ▪ Compreender as metas financeiras e expectativas de rendimento dos trabalhadores. ▪ Avaliar a perceção sobre o impacto das comissões e da faturação nos ganhos reais. ▪ Identificar o grau de estabilidade e dependência económica em relação à atividade.
<p>Autonomia e relação com a Plataforma</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Explorar a relação estabelecida entre trabalhadores e plataformas digitais, identificando o grau de autonomia real e os mecanismos de controlo digital. ▪ Analisar o papel do controlo algorítmico na distribuição de tarefas e monitorização do desempenho.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Examinar o impacto do sistema de avaliação na reputação e rendimento dos trabalhadores. ▪ Investigar a perceção de subordinação algorítmica face à independência formal. ▪ Identificar os apoios técnicos, logísticos e institucionais prestados pelas plataformas.
Direitos, Proteção Social e Bem-Estar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avaliar as condições de proteção social e de bem-estar dos trabalhadores das plataformas, face à ausência de vínculos formais de trabalho. ▪ Verificar o acesso a benefícios e apoios sociais, como seguros, subsídios e licenças. ▪ Analisar o impacto do modelo de trabalho na saúde física, mental e na conciliação entre vida pessoal e profissional.
Carreira e satisfação profissional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compreender as perceções de futuro, o grau de satisfação e as perspetivas de continuidade dos trabalhadores na economia de plataforma. ▪ Investigar se os entrevistados encaram esta atividade como temporária ou de longo prazo. ▪ Analisar o nível de motivação, identificação e gosto pela atividade desempenhada. ▪ Explorar a perceção sobre oportunidades de progressão ou evolução profissional dentro e fora das plataformas. ▪ Quais as vantagens e desvantagens desta profissão mencionadas pelos profissionais

Fonte: Guião de Entrevista

Apêndice 4: Grelhas de Análise Categorical

Dimensão 1: Percurso Profissional e Motivação

Subdimensões	Discurso dos entrevistados
Trajetória profissional	<p>“A minha profissão anterior era músico da banda da GNR, portanto, é uma coisa que não tem nada a ver. (...) isto é totalmente o oposto.” (E1)</p> <p>“É apenas part time (...) o outro trabalho que tenho é de segunda a sexta (..) call center.” (E2)</p> <p>“Eu tinha um restaurante (...) era dono de um restaurante, sócio-gerente do restaurante (..) e agora estou meio que a ajudar um colega numa empresa de remodelações” (E3)</p> <p>“(...) eu há 2 anos fazia transporte de mercadorias exclusivamente.” (E4)</p> <p>“No Brasil, eu era formada em técnico em segurança do trabalho. (...) Aqui já (...) foi empresas de limpezas no começo.” (E5)</p> <p>“(...) atendente de mesa, outros trabalhos mais informais e de imediato.” (E6)</p> <p>“Então eu sempre trabalhei na área da saúde lá no Brasil, sempre no da área da saúde, a área da saúde e administrativo back office. (...) eu só tô nisso mais antes antes eu já conseguia conciliar (...) porque com o Home Office né eu consegui conciliar estes dois lados.” (E7)</p> <p>“Eu já tive várias, eu posso citar algumas, já trabalhei em shopping Center, e seria tipo na parte de cobrança do valor do estacionamento, (...) já trabalhei também em lojas que vendem tipo de eletrodomésticos até ferramentas. (...) já trabalhei em café, já trabalhei em construção civil também (...). Eu já, já trabalhava lá no Brasil há 4 anos, de Uber. (...) E já e já trabalhei também de estafeta.” (E8)</p>
Requisitos para Exercício da Profissão	<p>“Tive uma formação obrigatória de 3 semanas com um exame no final. (...)” (E1)</p> <p>“Era muito fácil de o fazer até quem não falava português e quem não. Quem não percebia patavina, de português conseguia fazê-lo porque os instrutores depois, no final do curso e que faziam. Faziam os testes por eles e alguns deixavam usar telemóvel. Deixavam fazer tudo. Era muito fácil, agora há cerca de 3, 4 meses. Os exames têm que ser</p>

mesmo feitos no IMT. Portanto, não há hipótese de fazerem ali falcatruas e são todos em português e não há inglês nem em outras línguas.” (E1)

“(...) ainda há dias vi nesse no grupo do da Associação de TVDE que cerca de metade dos que vão todos os dias, metade chumba. E, na altura não havia chumbos, todos passavam.” (E1)

“(...) Isto para as escolas, escolas de condução. Foi, foi uma mina enquanto isto durou. Agora ainda já não é tanto, mas houve, era uma mina eles todos os anos, todos os anos não todos os meses tinham turmas de 20,30 a sair a cerca de 300 EUR cada um, está a ver. (...) Eles como faziam os testes aos estrangeiros, aos emigrantes, pois os imigrantes falavam com outro. Olha, vai para aquela escola que eles vão fazer o teste passas de certeza e pronto.” (E1)~

“Porque até há pouco tempo, até há pouquíssimo tempo a qualquer um que que fosse fazer (...) a formação para o exame TVDE, passava. (...). E o que é que a associação...E essa foi uma das lutas deles (...) a formação era feita numa escola de condução, a escola de produção cobra um valor para fazer essa essa formação. Qual é o interesse da escola? (...) Que as pessoas passam e então, todos passavam, incluindo aqueles, incluindo aqueles, talvez que estavam aqui há uma semana ou menos. Arranjava uma carta falsa, entregavam os documentos falsos e obtinham o documento do TVDE.” (E2)

“(...) segundo o que ouvi dizer, a partir do momento em que o exame foi partir para o IMT a percentagem de chumbo, digamos assim, a percentagem de chumbo foi para os 30%.” (E2)

“Esta formação da escola de condução. Fiz na escola de condução e depois fui pegando as autorizações no IMT que precisa.” (E5)

“(...) Hoje faz-se tudo online e pronto. Mas quando eu entrei na Glovo, a Glovo tinha um escritório no Parque das Nações (...) e pronto teve lá um briefing, né? Seguido de uma breve formação. Bem como explicava tudo. (...) Hoje em dia já não tem mais nada (...). Pronto a partir dali aquilo, aquelas pessoas que tivessem interesse e tivesse que era necessário, nomeadamente manifestação de interesse, nem mesmo nem mesmo documentação como residência necessitava. (...) E pronto foi isso e um dia só já estava. Já estava resolvido. No dia seguinte já estava trabalhando.” (E6)

“(...) lá [Brasil] só tem algumas exigências (...). Tem que está tudo certo para poder ter o cadastro aprovado ali na plataforma, mas fora isso, curso não é necessário.” (E8)

Motivos de entrar no Trabalho Uberizado

“(...) então pronto surgiu nós como temos...não é bem reformado, entramos numa pré-reforma chamada "reserva" e eu sentia-me ainda em condições de continuar a minha vida ativa e para não ficar em casa sem fazer nada. Então resolvi a dedicar-me um pouco este tipo, este tipo de trabalho às plataformas de transportes em viaturas descaracterizadas, como diz o TVDE.” (E1)

“O que motivou foi algum dinheiro extra que eu precisava de obter e entretanto eu já tinha a qualificação para para TVDE há alguns anos, pelo menos 2 tinha e depois fui, fui deixando, fui deixando e depois pensei bem, está na hora e então fui procurar um parceiro.” (E2)

“(...) fechei o restaurante, passei a trabalhar só nisto.” (E3)

“Entretanto, a minha vida foi tendo várias mudanças ao longo do tempo, até que no ano passado eu decidi pronto bem, vamos lá conhecer isto não é? (...) e tendo em conta que eu também já leva alguma bagagem no setor dos transportes, quis também ampliar um pouco e aproveitar e ir agora para o transporte de passageiros.” (E4)

“Quando eu consegui todas as documentações, eu fui pro TVDE.(...) É bom trabalhar para mim mesma.” (E5)

“Eu cheguei em Portugal em 2018. (...) eu não conhecia ninguém e via os estafetas a (...) passar com a mochila da entrega. Me interessei. Na época era algo extremamente simples de iniciar e rápido. Foi algo que me chamou atenção e pronto.” (E6)

“Eu acho que foi através é do meu esposo que ele também trabalhava como estafeta. Hoje ele é TVDE. E eu queria já me desvincular de lá, então eu achei um serviço que eu posso fazer, a minha própria hora, né? Eu não tenho essa essa obrigação de estar fazendo horário comercial de alguma empresa e nem ficar assim, tendo que vamos dizer, vou falar na linguagem assim é informal, não é? É presa presa a um lugar. Eu posso viajar, eu posso não trabalhar, eu posso, eu sou autônoma, não é?” (E7)

“Eu já tive várias outras experiências profissionais, mas nenhuma delas assim eu me identifiquei tão bem como Uber. (...) Então eu já vim de lá com essa intenção de trabalhar aqui em Portugal com o que eu trabalhava lá no Brasil e só me organizei com toda documentação necessária.” (E8)

Dimensão 2: Condições de Trabalho

Subdimensões	Discurso dos entrevistados
<p>Tipo de Vínculo</p>	<p>“Portanto, eu trabalho por conta própria, prestando serviço a outra (...) eu é recibo verde.” (E1)</p> <p>“É para para outro, para um intermediário, um parceiro. (...) Recibo verde” (E2)</p> <p>“Eu trabalho a recibos verdes (...) Contrato, prestação de serviços no caso. (...) A Uber oferece um serviço agora de aluguer de aluguer de carros ou trabalho à comissão, (...) eles chamam-lhe parceiro” (E3)</p> <p>“Fui para uma opção que feitas as contas que mais compensava para mim, porque foi juntar-me a uma frota tando entre aspas, alugando uma slot e pronto e comecei a exercer atividade, portanto por essa via.” (E4)</p> <p>“No começo eu comecei a trabalhar para os outros, né? Agora eu trabalho para mim mesma. Por conta própria.” (E5)</p> <p>“Com a Glovo não. Com a Bolt e com a Uber tem que ter [intermediário] (...) Eu preciso, por exemplo achar um gestor de frota, porque o estafeta trabalha para uma frota que presta serviço para a Uber. (...) Não, não tem nada, é só de boca. (...) A frota da qual eu pertença hoje tem mais de 3 mil estafetas. Eu não sei se há um limite (...). E a frota também têm vários grupos de WhatsApp da quais eles fazem questão dos estafetas. E o que eu estou tem praticamente limite máximo do grupo.(...) Eu vou te falar o seguinte. Não é somente um gestor, são mais. Salvo engano na frota da qual pertence são 4, não tenho certeza. Mas acho que são 4 e o que eu trato com ele...inclusive hoje mora no Brasil, (...) nunca o viu pessoalmente. Falei com ele somente por telefone e não sei de mais nada.” (E6)</p> <p>“A Glovo (...) eu não preciso tar vinculada a uma frota. Eu recebo, ela me paga porque eu tenho atividade aberta nas finanças. Entendeu? E a Uber ela trabalha através de frota.” (E7)</p> <p>“(...) esse rapaz que tem é dono da nossa frota, eu não tenho noção, mas eu tenho noção de uma que o rapaz conversou com nós que dentro da frota, a frota dele tinha 700 e poucas pessoas” (E7)</p> <p>“O que tem aqui tem contrato, é somente através do veículo que eu alugo com eles. Daí isso têm contrato a mais em relação à frota em si. Para mim está agrupado para poder trabalhar na plataforma. Daí já não não é necessário contrato nenhum.” (E8)</p>

Horário e jornadas de trabalho

“De Segunda a sexta (...) 8 a 9 horas. (...) eu tenho conhecimento, maior parte das pessoas que trabalham neste setor, trabalham muito mais horas” (E1)”

“(...) o carro estando à minha disposição, eu por norma faço mais ou menos o horário que quero. (...) Porque pego pego no carro para fazer o fim de semana. Faço de dia, não faço de noite. (...) e há situações em que eu se achar que o dia não correu assim tão bem, prolongue um pouco mais pela noite para para compensar.” (E2)

“O que eu quero é fazer o meu horário. Gosto de estar confortável, que eu quando me apetecer, começo quando me apetecer pauso quando me apetecer vou de novo.” (E2)

“É assim, depende, depende muito (...) venho trabalhar o verão para aqui [Algarve]. Aqui é qualquer horário, qualquer horário, (...) na margem Sul e Lisboa, tento não trabalhar as horas de ponta, imagina trabalho, tipo do meio-dia até às 4 da tarde e depois das 7:30 até à meia-noite 1 da manhã mais ou menos.” (E3)

“Aqui no TVDE, pronto por ser um regime completamente livre ou liberal, totalmente livre, depende muito (...) Já tive semanas em que fazia um pouco todos os dias: terça ou quarta fazia 6, 7 horas, e no sábado ou domingo aproveitava um furinho e levava pessoas comigo. (...) Acabava por preencher os 7 dias, mas com dias de meia hora e outros de 4, 5 ou 6 horas. A minha média tem sido 5, 6 dias. (...) Aproveito as oportunidades quando vejo um intervalo e faço um pouco, mesmo que o tempo não signifique muito. (...) Tenho este objetivo há muito tempo: fazer nas horas de ponta, onde há maior fluxo. (...) Devido à minha situação pessoal, apanho mais a hora de ponta da tarde. (...) Costumo começar às 10 ou 11 e estar até às 5 ou 6, com pausas pelo meio. Às vezes faço também uma ou duas horas à noite. (...) Da parte da tarde é muito mais provável estar a fazer serviço e na hora de ponta do que de manhã ou à noite.” (E4)

“De segunda a sexta, sempre. E sábado, depende do quanto que eu fiz durante semana para, às vezes eu trabalho mais meio período no sábado para para alcançar o que eu quero.(...) Eu sempre começo 07h30 da manhã e depois eu vejo como corre o dia, mas normalmente até 5 da tarde. (...) Eu paro para o almoço e eu paro para almoço, mas é meia hora, no máximo, não tem como parar muito mais que isso.” (E5)

“Dependia muito da própria semana. (...) Quando eu estava a full time, o mínimo aceitável para mim era 300 euros à semana. Às vezes fazia isso em 5 dias, muitas vezes fazia em 7, e muitas vezes nem fazia mesmo com 7 dias. (...) Há meses que nem folga é possível porque são meses fracos e tem que se fazer todos os dias. (...) Verão mesmo, esquece, se não for todos os dias, não vai. Pessoalmente falando, eu fazia contínuo, mas não existe qualquer restrição quanto a

	<p>isso - pode-se parar quando quiser. (...) Normalmente eu faço somente o jantar, das 7 às 9, e ao fim de semana. Hoje eu trabalho na outra empresa, portanto não fiz, mas se não tivesse trabalhado teria feito também o almoço. (...) Normalmente só faço jantar porque costuma ser mais rentável e há mais pedidos, é um volume maior de pedidos.” (E6)</p> <p>“É por eu não trabalhar com meta e não, não, enfim, não trabalhar assim e tendo tipo assim, eu não fico 8 horas seguidas. Eu faço o horário que eu quero. Então daí a gente trabalha todo dia um pouquinho, sabe? Para não ficar pesado. É uma coisa tranquila.” (E7)</p> <p>““Eu trabalho todos os dias da semana, mas se acaso eu tenho vontade de algum dia folgar por algum motivo ou trabalhar menos horas para poder fazer uma viagem, ter um momento um pouco mais de lazer, aí eu faço mais. (...) Geralmente os meus horários é mais ou menos umas 3 da tarde até umas 2 da manhã. (...) Faço 1, 2 intervalos para comer, sabe? Para reforçar, para descansar um pouco mais, coisa rápida, 1 hora, 1 hora e meia de intervalo. (...) Tipo segunda a sexta, ou segunda a sábado. Eu só trabalho segunda a domingo porque realmente eu quero, sabe? É uma questão pessoal, então cada um faz o seu horário, e dessa forma eu acredito que é muito melhor, porque a pessoa acaba tendo mais liberdade, mais flexibilidade e consegue se organizar muito melhor.” (E8)</p>
<p>Veículos e equipamento</p>	<p>“É do prestador do serviço (...) todos os encargos com a viatura estão ao cargo do do prestador de serviços.” (E1)</p> <p>“Veículo é do intermediário (...) com todas as despesas com tudo o que é inerente à atividade da parte do do parceiro.” (E2)</p> <p>“A Uber oferece um serviço agora de aluguer de aluguer de carros (...)” (E3)</p> <p>“(…) carro é meu (...) eu tenho carro próprio (...)”. (E4)</p> <p>“Trabalho com meu carro para mim.”. (E5)</p> <p>“(…) a própria mota (...). Antigamente, as plataformas obrigavam o estafeta a ter mochila daquela que, por exemplo, se eu fosse fazer Glovo, eu tenho que ter mochila Glovo, se fosse Uber também tinha que ter (...) isso caiu por terra. Hoje basta ter uma mochila isotérmica.” (E6)</p> <p>“É um carrinho [da entrevistada] (...) é tudo por minha conta.” (E7)</p> <p>“(…) veículo que eu alugo com eles (...) à frota em si.” (E8)</p>

Riscos e custos suportados

“(...) todos os encargos com a viatura estão ao cargo do do prestador de serviços (...) O combustível está ao encargo do motorista. Tudo o resto seguros e manutenção não, mas o combustível sim” (E1)

“(...) é com todas as despesas com tudo o que é inerente à atividade da parte do do parceiro (...) é tudo do parceiro” (E2)

“(...) imaginando uma situação em que de um acidente de uma situação em que ele seja responsabilizado e o seguro não cobre (...) seria eu o responsabilizado, certamente.” (E2)

“Eu só pago aquilo que gasto sim, só só combustível, no meu caso elétrico.” (E3)

“(...) pago um valor pago um valor semanal pelo carro (...) são 300 EUR semanal.” (E3)

“Se a culpa for minha tem que ser eu. Nós normalmente os carros quando alugamos tem uma caução” (E3)

“(...) podes fazer o seguro, mas tem que estar sempre em nome da frota, porque esse seguro, vai para as plataformas (...) aí nunca concordei, não, o carro é meu. (...) Até que eu fui, fui me informando e informando e lá consegui algumas vias que com algumas adaptações no seguro, consegui fazer um seguro para TVDE em meu nome (...)” (E4)

“Eu precisava comprar um carro para mim, para minha família, para o nosso uso. Então, se fosse para mim comprar um carro e ficar parado. (...) assim eu uso carro tanto para mim e para minha família. (...) Era o melhor jeito de comprar e ele se pagar.” (E5)

“Ah vários vários, vários, inúmeros. É até difícil de computar, a própria avaria por desgaste da moto (...) pronto tem o desgaste comum, têm às quedas, que mota, querendo ou não, eventualmente vai se cair. Não tem como.” (E6)

[Sobre a mochila térmica] “A Uber é 34 EUR mais IVA. A Bolt... eu tenho da Bolt na época foi 27 EUR, mas a mais barata disparada é da Glovo. Que hoje... Hoje eu recebi e-mail promocional deles essa semana esta 7,50€ qualquer coisa do tipo.” (E6)

“Durante a pandemia (...) não posso dizer que eu tenha que eu tenha tem medo, né? Por pela minha, pela minha saúde (...). As pessoas de forma geral eram bastante cuidadosas e compreensivas e com com os cuidados que a gente tomava”. (E6)

“Se fosse, eles dá o carro deles ou a moto deles, aí sim, aí eles deveriam arcar. Mas como eu que quero trabalhar e eu estou ciente disso, que eu vou trabalhar com algo que é meu e eu estou a trabalhar (...). Eu estou trabalhando para eles, mas ao mesmo tempo eu também estou trabalhando para mim, então eu acredito que não. (...) A gente tem o nosso

	<p>seguro do nosso veículo, mas se acontece algum (...). Agora pra desgaste do carro (...), eu acho que já não. Não compete a eles.” (E7)</p> <p>“(…), é da minha responsabilidade. No caso, é um carro elétrico, (...) Valor do carro varia de 285 a 325 semanal (...) Carrego todos os dias, através de um cartão que a própria empresa me forneceu e no final da semana eles também me descontam isso.” (E8)</p>
--	---

Dimensão 3: Rendimentos e Sustentabilidade Económica

Subdimensões	Discurso dos entrevistados
Metas Financeiras	<p>“(…) a média mensal de 1000 EUR, no Verão (...) no Inverno baixa para os 750/800 EUR (...) líquido já.” (E1)</p> <p>“Eu até nem tenho feito essa média muito ao mês, mas por norma é a volta dos 100 EUR por fim de semana (...) líquido (...) quando eu comecei era muito fácil fazer isso que eu estou a dizer por fim de semana, num dia.” (E2)</p> <p>“(…) o domingo a coisa não correu tão bem e eu disse, olha, vou fazer mais um esforço para fazer mais, mais umas horas. E quando me descuidei eram duas da manhã.” (E2)</p> <p>“(…) agora aqui no verão, no Algarve, tendo de bater os 1200 1100 1200 semanal. (...) se tiver a conciliar com o trabalho normalmente a minha meta é tipo 700 EUR 800 semana. (...) Isso é o total. Daí depois tenho que tirar todos os custos. (...) deve andar à volta de metade, 50%.” (E3)</p> <p>“Ah sim tenho tenho. Só que lá está. Eu tenho uma intenção, tenho um desejo só que lá está, fruto da minha vida, por isso é que eu também gosto do TVDE, muitas das vezes acabo por não conseguir cumprir a meta, mas pronto, a vida continua pronto, desde que dê para aquele base do base (...).Eu faço semanal (...) e então, portanto, eu tenho um objetivo que é de semanal, fazer 500 EUR, portanto por semana 500, portanto e isto líquido.” (E4)</p> <p>“Sim, eu tenho essa minha meta diária e faço a semanal também. Se não alcanço no dia, eu procuro alcançar na semana. (...) Eu procuro fazer 100 EUR por dia de corrida. De corrida, né? Claro, é que ainda tem a despesas. (...) Depende semana (...) 350 por semana mais ou menos. Limpo.” (E5)</p>

	<p>“Sim, sim, sim, às vezes se durante o dia eu não, não consigo alcançar a minha meta, se falta muito ainda tem que esticar mais um pouco à noite, pegar outros horários.” (E5)</p> <p>“A minha média era de entre 300 a 400 EUR, na semana (...) com uma média mínima mínima mínima 60 horas semanais(...) full time. (...) Hoje eu estou oscilando muito. Eu faço 50 EUR à semana, 60 só para dar um adicional mesmo.” (E6)</p> <p>“(…) todos o estafeta é assim. Tem um valor mínimo de semana que isso, agrega-se o dia conforme a possibilidade. Há meses que nem folga é possível porque são meses fracos e tem tem que se fazer (...) todos os dias (...)” (E6)</p> <p>“Eu não faço isso. (...) assim, é bom, é bom por um lado fazer meta. É claro que quando a gente quer conquistar alguma coisa, a gente dá um gás, a gente vai, mas a gente trabalha tranquilo. Assim, está cansado, descansa um pouco depois, porque normalmente a gente trabalha até às 2 da manhã. Então, às vezes eu faço horário do almoço, à tarde... de manhã eu fico em casa, porque de manhã é mais tranquilo (...). Daí a gente faz mais ou menos o horário do almoço, à tarde para um pouco, aí à noite volto e fico até às 2 da manhã. Então, a gente não se força, assim, não coloca meta, deixa livre (...). Mas tem muitos estafetas que trabalham assim.” (E7)</p> <p>“Não, não, não trabalho com meta. Claro que quanto mais eu ganhei, melhor, claro, mas não trabalho com meta, não, não trabalho com metas.” (E8)</p>
<p>O Impacto das Comissões</p>	<p>“(…) 55 para para o prestador, 45 para mim.” (E1)</p> <p>“(…) a comissão é sempre 25. (...) No início, aí há cerca de 2 anos atrás, a Bolt cobrava só 20%, mas depois passou também para os 25.” (E1)</p> <p>“(…) A Uber faz umas contas um bocado esquisitas (...), diz que naquela viagem talvez tenham cobrado mais, mas depois, no final da semana fazem o acerto, mas que é tudo conversa. (...) a Bolt, não. A Bolt trabalha muito bem (...) não há cá dúvidas.” (E1)</p> <p>“(…) 45% são para mim, o restante (...) é para o parceiro (...)” (E2)</p> <p>“(…) há pessoal que diz que a lei obriga que a plataforma não pode ficar com mais de 25% do valor que o cliente paga. E há quem diga que eles ficam com mais e muito mais. E a resposta deles... Ou seja, se formos reclamar viagem a viagem, ele dizem que está certo porque no final da semana vai acertar tudo.” (E2)</p>

“Quando eu comecei a trabalhar e Bolt era 20%, e a Uber 25. No caso deles (da Uber), não, não, não alterou praticamente nada. O que tem alterado é os preços, têm baixado. Ou seja, se os preços têm baixado para eles, eles recebem a mesma comissão. Só que os preços baixam para nós.” (E3)

“Mas não vem nada discriminado, não. A gente sabe porque temos os dados na aplicação, porque fazemos as nossas contas, por que não vêm...não recebemos, nenhum recibo não recebemos nada.” (E3)

“(…) A frota faz-me o pagamento semanal, mas a frota, a única coisa que vai deduzir é o IVA, porque porque é obrigatório por lei o IVA de 6% (...) e depois o resto vem tudo para mim.(…) Eu esta escolhi um valor fixo (...) para a frota é de 15 EUR por semana.(…) Se eu tiver uma semana sem sem trabalhar para a frota, também não tenho nada a pagar. (...) quer trabalhe só só um dia ou trabalho 5 ou ou 3 dias, (...) os 15 EUR (...)” (E4)

“(…) a Bolt, recentemente, fez uma parceria com uma associação de motoristas em que quem for sócio dessa associação e fizesse serviços para a Bolt têm tanto tem este benefício em que, desde que tenham uma taxa de aceitação de 85%, para muitos é um grande desafio, não é? Portanto, a Comissão para a Plataforma Bolt, em vez de ser de 25%, que é o máximo por lei, passa a ser de 5 a 10% pronto...entretanto eu, lá está e só que eu não concordo muito com isso porquê? Ou é disponível para todos ou não é disponível para ninguém. Não gosto muito da questão de é para alguns não é para outros. Eu gosto de transparência.” (E4)

“(…) utilizar sempre a Bolt porque as viagens, a maioria delas são melhor pagas. Se estiver no Centro de Lisboa, por exemplo, no meio da confusão, prefiro utilizar a Uber (...)” (E4)

“(…) tem existido aqui um esquema na Uber que é que é ilegal, ilegal, em que, segundo a lei, 45/2018, as plataformas estão proibidas de cobrar mais de 25% de taxa de plataforma. Só que, infelizmente a Uber não tem sido transparente. Tem tido muitas viagens que chega a cobrar cerca de 50% de comissão, ou seja, o cliente numa viagem que pague 10 EUR. Pensa que vai 7 EUR e meio para o motorista, mas não só vai 5 EUR. Pronto e depois a Uber faz contas por trás. Por vezes, quando está muito desequilibrado, ao fim de uma semana, tenta fazer um acerto através de uma taxa de serviço. Mas lá está, são cálculos que não sabemos. São cálculos que estão com escudos (...)” (E4)

“É assim eu não, eu não tenho assim paciência de no final da semana, olhar corrida por corrida, se realmente estava tudo certo e calculado, até porque hoje as aplicações mudaram (...) antigamente a Bolt dava o valor que que estava cobrando pro passageiro, e daí a gente podia calcular se realmente estava certo para nós (...).Hoje a gente não sabe, então nem

me adianta ficar olhando corrida por corrida que eu não sei se eles realmente estão pagando o que é certo, descontando só 25% ou não.” (E5)

“(…) É isso aí eles alteram os preços. Quando é final do dia, quando é meio-dia, de manhã cedo é um preço no meio do dia eu posso fazer a mesma corrida, ser outro preço. (…) E tem tudo depende da procura. Eu não sei o que é que eles. Levam em consideração, a gente não consegue saber.” (E5)

“(…) a nossa tarifa, não é igual do TVDE e a Uber ela desconta uma percentagem em cima daquilo que é pago ao motorista. A Uber ou a Globo. No meu caso, é a é a empresa, quem paga uma tarifa predefinida por eles ao estafeta.” (E6)

“(…) É muito baseado em cima da quilometragem do da distância, não é do do restaurante até ao cliente. (…) Sim, tem comutação de pedidos. (…) Então claro que ela não vai pagar o quilómetro dobrado naquele 3 que eu fizer.” (E6)

“Há um abismo de diferença, na verdade (…) Paga melhor mais justo é a Uber, a Uber, ela paga quase que 1 EUR quilómetro, não chega dar 1 EUR metro, fica mais ou menos 80, 90 centimos, talvez por quilómetro. A Bolt é uma das que menos paga, juntamente com a Glovo. Cada um deve pagar em torno de 40 centimos o quilómetro mais ou menos. (…) A Glovo ela tem, ela tem a horas de ponta da qual ela paga mais.(…) A Bolt (…) o critério dela é um pouco mais obscuro ela, quando quer ela aplica um multiplicador quando ela não quer, ela não aplica” (E6)

“(…) É tudo por fora. (…) Já direto na conta. Não é o correto. Há plataformas que trabalham.... Fazendo os devidos descontos, mas isso inviabiliza a execução do trabalho, porque se você, se... se o estafeta for trabalhar para uma plataforma que faz todos os descontos, nomeadamente IVA, segurança social (...)Simplesmente torna-se... Impraticável, não dá (...).” (E6)

“(…) eu não consigo dizer o quanto eu recebo mais assim, normalmente uns 280 300. Enfim, vai dependendo da semana, sabe? Também depende do quanto eu me esforço.” (E7)

“(…) as frotas elas cobram pelo serviço que elas fazem, elas recebem da Uber e a Uber passa para a frota e eles passam pro estafeta, né? Uber passa para a frota e a frota que está feita, então tem Uber aí que cobra 10% em cima do valor que eu recebo semanal, não é um valor fixo, sabe então aí, claro que a gente consegue negociar com o dono da frota. (.) Mais ai a 10%, 8% dependendo do X em que tu vai fazendo, quanto mais X pouco menos eles colocam na porcentagem de cobrança alí do serviço deles.” (E7)

	<p>“(…)E acredito que tipo também é um valor razoavelmente bom. É só que o que torna não ser tão bom, por conta que o carro curso é alugado também têm todo um todo um gasto não é? É o aluguel que já não é barato, é o abastecimento, é descontado o IVA é bastante coisa e que no fim acaba por... semanalmente, se for ver os meus ganhos na plataforma, é um ganho alto, mas só que devido a todos os descontos, tipo acaba ficando um pouco injusto na minha opinião.” (E8)</p> <p>“Já tirando os gastos (...) vou dar o exemplo dessa semana, agora que se passou, por volta de 300 e alguma coisa.” (E8)</p> <p>“Há uma demanda alta todos os dias. Só que a questão é que tipo, dos valores, na grande maioria das vezes, é muito injusto, sabe? Nem tudo compensa (...). Tarifa da corrida é muito injusta na minha opinião, porque por muita das vezes se for olhar no meu histórico de decorridas que eu recebi durante o dia, digamos, de 100 corridas, tipo no mínimo, eu acho que 70% eu rejeito. (...) Por quê? Porque são corridas que não vale a pena fazer” (E8)</p>
<p>Estabilidade económica</p>	<p>“(…) já sou reformado da GNR (...) já tenho a minha pensão e faço isto como quase uma ocupação, mas pronto para ter também dinheiro, não é?” (E1)</p> <p>“(…) o conhecimento que eu tenho com outros colegas (...) esta atividade já não é tão rentável como era anteriormente e à necessidade de terem que trabalhar mais horas para terem algum vencimento mensal que se veja.” (E1)</p> <p>“(…) Se eu fosse contar o trabalho em si, eu nem faria isso. Ou seja, para isso, mais vale ficar em casa com a família ou ou ir passar o fim de semana ou ir divertir-me ou ir descansar. (...) Assim como diz o ditado, "chapa batida, chapa lambida." (E2)</p> <p>“(…) é só informar que vou de férias (...) e nesse período, não, não há ganhos. Ou seja, os ganhos são mediante o trabalho.” (E2)</p> <p>“(…) consegue ser superior aos trabalhos onde eu já tinha feito antes e estamos a falar de trabalhos de gerência, de supermercados e restaurantes e entre outros (...).” (E3)</p> <p>“Indo de férias ou uma coisa qualquer em que nem...porque nem o ordenado mínimo, a gente consegue tirar, por isso é que temos que ter (...) muita responsabilidade e organização, porque senão também é complicado.” (E3)</p> <p>“(…) tendo em conta o investimento que eu fiz sim, dá para o básico, não é, pronto. Lá está dá para o básico (...).” (E4)</p> <p>“Como eu sou casada e daí é eu o meu marido. Então o que nós 2 ganhamos juntos, dá. Tipo se você eu uma pessoa sozinha, o que eu ganho na Uber não seria suficiente. Para ainda dar para tudo, não seria.” (E5)</p>

	<p>“Durante a pandemia, posso dizer que foi UM período em que eu houve muitas entregas, muito trabalho. Hoje, a única coisa que eu posso dizer.... É que não tem, não tem. Até porque durante a pandemia foi quando começou essa onda de imigração do dos asiáticos (...). Antes tinha mais entregas do que estafeta e passou a ter mais estafetas que entregas. (...) Hoje não tem entrega para todos.” (E6)</p> <p>“Hoje eu posso dizer que as 3 elas exploram descaradamente a imigração, principalmente a imigração dos dos dos asiáticos, principalmente eles. Aí eles sofrem, acredita, acredita (...) eu conheço quem durma no Mac Drive, têm aquela casinha lá, eles dormem na mota, ali à espera de pedido e, ou seja, trabalham 24 horas. É a única forma que eles têm de ganhar dinheiro.” (E6)</p> <p>“(…) não, a minha contadora faço tudo certinho, a gente paga mensal, tudo certinho.” (E7)</p> <p>“Com relação às necessidades até sim, mas como eu mencionei e se for mencionar o valor que eu faço semanalmente na plataforma, eu acabo achando um pouco injusto.” (E8)</p>
--	--

Dimensão 4: Autonomia e relação com a plataforma

Subdimensões	Discurso dos entrevistados
<p>Controlo algorítmico</p>	<p>“Agora, nós somos condicionados um bocado numa questão (...) das viagens, porque as viagens e assim nas plataformas nós temos umas classificações e umas percentagens, percentagens de aceitação, percentagens de negação (...). E depois eles vão mandando viagens e nós, algumas, não nos interessam porque a viagem, por exemplo, são muitos quilómetros e é mal paga. Nós não vamos, só que depois baixa a percentagem de aceitação (...) e que depois acaba por ser pressionante, porque se essa percentagem começar a baixar muito, eles começam a avisar e tal, não pode ter a percentagem tão baixa porque está sujeito a ser suspenso durante horas ou durante um dia, percebe?” (E1)</p> <p>“(…) a Uber é pior, é o.... não sei... eles fazem aquilo depósito. Eu peço para vir para casa e eles mandam uma no sentido contrário, não tem nada a ver com o que eu pedi. Sim, depois eu não vou aceitar porque ela não vem na direção da minha casa, mas eles... como é que se diz... castigo, não é castigo, é penalizam-me, baixam-me a percentagem de aceitação</p>

porque eu não aceitei a viagem. Mas eu disse que não queria viagens para aquele lado, só queria para este, mas eles mandam e pressionam um bocado assim... injustamente. Acho que é um bocado injusto, acho que é injusto essa pressão desse modo.” (E1)

“(...) Mas até nisso, as plataformas nos roubam porquê? Porque nós estamos num carro. E esta informação é importante, nós estamos num carro e o raio que eles consideram 2 km é pelo ar. (...) os 2 km pode ser 2 km na geolocalização que é pelo ar, mas para eu chegar lá posso ter que andar 4.” (E2)

“(...) eles não pressionam diretamente, mas eles dão avisos e supostamente nós temos recompensas por ter essas taxas altas ou baixas. No caso de cancelamento, a taxa tem que ser baixa. Temos que cancelar um menor número de viagens possível. E a taxa de aceitação, quanto mais alto, melhor.” (E3)

“(...) na Uber eu mesmo que que recuse muitas corridas mal pagas, por exemplo, não sou prejudicado ou não sou diretamente prejudicado, mas na Bolt se eu começar a recusar muitas viagens, eu posso ser penalizado e mesmo num caso extremo, até ficar com a conta bloqueada.” (E4)

“(...) se eu começo a não aceitar, eles também vão diminuindo a minha taxa de aceitação. (...) Às vezes eu acabo aceitando só para não baixar demais a pontuação que quanto mais baixa, pior são as corridas que eles vão me dar, por isso que eu procuro sempre ter uma pontuação alta.” (E5)

“(...) se a recolha, a recolha do passageiro for muito distante muito tempo daí eu já cancelo. Porquê até você recolher, você não está ganhando nada.” (E5)

“(...) as plataformas não podem ter nenhum tipo de controlo sobre aceitação dos pedidos por parte de estafeta. Mas se você recusa 2 ou 3 pedidos.... Pode-se saber que você vai ficar no mínimo, 1 ou 2 horas sem pedido algum. Oficialmente isso não acontece, mas.... Pergunte qualquer estafeta que quiser, faça isso e saiba que vai ganhar aí um recessozinho forçado, principalmente na Glovo.(...) Eu já eu já cheguei a ficar uma semana sem pedido na Bolt porque recusei muito na semana anterior. Entretanto, se perguntar às plataformas não, isso não acontece, mas todo mundo sabe que acontece (...) e não aparece nenhuma nenhum indicativo que há qualquer tipo de bloqueio.” (E6)

“A Uber não existe, isso existe quando eles querem fazer alguma coisa dinâmico mais na Uber Eats é muito raro isso acontecer é mais raro.” (E7)

	<p>“(…) a aplicação, estimula a trabalhar mais das pessoas que pedem, sim, porque a alta demanda surge em que horário? Surge no horário do almoço e da janta, a alta demanda. É então daí querendo ou não, a gente tem que estar mais nessas horas disponível online nessas horas, aí sim, mas que o aplicativo exige, não.” (E7)</p> <p>“Eu acredito que se ficar muito baixa, a taxa de aceitação, isso vai influenciar, mas se ficar tipo por volta do que eu trabalho, que é mais ou menos uns 50% de taxa de aceitação, que não influencia muito, não.(…) E ficar por volta disso não, mas se ficar muito baixo, acredito que influencia.” (E8)</p>
<p>Sistema de avaliação</p>	<p>“Temos o tipo de avaliação que é avaliação feita pelo cliente. É essa aí a é mais, é mais é, é mais rígida. Só que aí é um bocadinho como é, que hei de dizer, é a palavra de um contra o outro, ninguém está lá no carro para ver se é verdade. Há muita gente que depois não gosta do motorista, qualquer motivo ou alguma conversa que eu e depois escrevem coisas que não foram verdade, não sei quê.” (E1)</p> <p>“(…) se houver um cliente que queira ser mau, pode mesmo baixar bastante a nossa classificação e se acontecer mais um ou 2 com esse tipo de reclamação, pode mesmo ser suspenso da plataforma.” (E1)</p> <p>“(…) eu prefiro que eles penalizem do que estar a fazer imensos quilómetros e fazer uma viagem e não ganhar nada com ela.” (E2)</p> <p>“Já recebi alguns avisos, mas não sanção. (..) Nós temos uma taxa de aceitação que é número... por exemplos nas últimas 100 viagens, quantas viagens é que a gente aceitou ou recusou.” (E3)</p> <p>“(…) estou satisfeito. É justo porque, eu estou contente e também faço por que assim o seja. Neste momento na Uber e espero que continue que assim seja daqui para a frente, a minha classificação é mesmo 5, nem é 4.99 é mesmo 5.” (E4)</p> <p>“(…) existem algumas diferenças na questão da avaliação tanto na Uber como na Bolt. A Uber leva muito mais a sério a avaliação que as pessoas dão e tudo o que é feedback é importante, apesar de eles terem muitos automatismos. Automatismos no sentido de que a pessoa quer fale bem ou mal, elas dão uma resposta já pré preenchida e depois vão fazer alteração no sistema de avaliação pronto, ou seja, tem logo ações automáticas a proceder.” (E4)</p> <p>“Eu não acho justo porque eles querem muitas vezes empurrar uma corrida que não vale a pena. E isso afeta a minha pontuação. Se eu não aceito, Eu não acho justo. Eu não sou obrigado a aceitar também aqueles preço...se eu trabalho com meu carro para mim. Não é justo aceitar aquele valor. Eu tenho. Eu tenho, pelo menos eu tenho o direito de aceitar ou não.” (E5)</p>

	<p>“Têm a taxa de aceitação, eu costumo manter uma taxa alta e também tem a taxa de avaliação, não é? E de avaliação, Graças a Deus eu tenho uma a taxa de 100% (...)” (E8)</p>
<p>Perceção de Autonomia e Subordinação Algorítmica</p>	<p>“Na questão das horas de trabalho, não me sinto pressionado porque trabalho as horas que quero e qualquer um trabalha o que quiser (...)” (E1)</p> <p>“(...) nós estamos dependentes das aplicações para fazer o nosso trabalho, para fazer as viagens e o critério de atribuição de viagens para mim não é clara.” (E2)</p> <p>“Eu não sinto que eles pressionem. Eu não sinto que eles nos pressionem nada e eu sinto-me completamente livre.” (E3)</p> <p>“A mais que me poderia sentir aqui pressionado era se tivesse no regime da Comissão. Como eu disse, há vários tipos para trabalhar no início e podia, em vez de alugar um carro 24 horas, de ir trabalhar à comissão. E aí sim, tinha que cumprir aquele horário, aquele horário. E aí sei, mas aí não é das plataformas, aí é diretamente dos parceiros. (...) Mas da própria Uber e Bolt, não me sinto.” (E3)</p> <p>“(...) é tudo completamente imparcial, independente. (...) Pelo contrário, eu ainda me sinto mais responsável para com o cliente do que para Uber (...) Na Uber, a responsabilidade que eu tenho é em... quando aceita a viagem, cumprir a viagem e pronto e que a Uber me dê a outra outra moeda de troca, que é o pagamento, né?” (E4)</p> <p>“Sim sim, com certeza porque acaba ou mais, seja trabalhando para mim é a plataforma que me das as corridas.(...) Eu dependo deles para mim conseguir as corridas.” (E5)</p> <p>“Qualquer uma das plataformas elas têm o poder absoluto nessa nessa relação laboral. Se ela quiser bloquear sua conta por qualquer motivo que seja (...) amanhã você perde essa essa fonte de rendimento e não tem o que se discutir, está bloqueado, bloqueado, estará.” (E6)</p> <p>“(...) Tenho um colega que (...) ele foi suspenso, teve a conta bloqueada e nem mesmo teve a a possibilidade de apresentar uma defesa, entende? (...) Fato é que ele perdeu o rendimento dele de anos, aquele trabalho de um dia para o outro (...)” (E6)</p> <p>“(...) eu acho que tu trabalha como tu quer é a hora que tu quer, tu é livre, sabe? (...) Por mais que seja um serviço mais simples que for, o importante é o dinheiro, não importa o que tu faça (...)” (E7)</p> <p>“(...) isso não (...) é algo muito tranquilo (...)” (E8)</p>

Apoios prestados pelas plataformas

“Não, não, as plataformas não são muito (...) não sou muito de apoiar os os motoristas. Eles demoram horas horas para responder uma reclamação nossa. Mas quando há assim ao que um bug eles eles próprios tratam disso. Ele não precisamos reclamar que eles próprios percebem que está a passar algo. Agora, quando é uma reclamação nossa, aí sim eles são (...) demoram imenso tempo, às vezes mais de 12 horas, para responder a uma simples questão.” (E1)

“Essas plataformas basicamente lavam as mãos tudo eles só querem é receber aquela percentagem, não dão apoio a ninguém (...)” (E1)

“(...) ao valor da viagem que eles colocaram um valor no início., eu aceito mediante aquele valor e depois, quando vou terminar a viagem parece-me um valor (...) acreditado (..) e não era igual. (...) Mas é igual...eles são senhores, quero, posso e mando. (...)as 2 situações que eu que eu reclamei, eles puseram standby a corrida, o valor da corrida e mais mais tarde colocaram o dinheiro, o valor que é o valor que eles estavam a dar no fim, não do início. E nem nem responderam. (...) Nem dão resposta nem dão informação do motivo pelo qual estão a fazer aquilo. E por norma quando respondem, que é o caso da Uber (...) é respostas automáticas. (...) se for uma pessoa que esteja sempre a dizer que não está esclarecido, que pretende mais informação, a informação é sempre a mesma. Durante 8, 9, 10, 12 mensagens. Sempre igual.” (E2)

“Em termos de suporte, Uber é muito mais profissional (...) A Bolt já não é bem assim. A gente pede revisão da tarifa, mas depois, por exemplo, ficamos com o valor daquela daquela viagem presa por sei lá, 2/3 dias 4/5 já me aconteceu.” (E3)

“Eu defendo e acho que também funciona assim já, que as plataformas devem ser responsabilizadas no sentido da comunicação entre o cliente e o transportador, porque as plataformas é que fazem e que fazem essa ponte. Portanto, neste tipo de assuntos, eu defendo e apoio que haja uma que haja que as plataformas estejam por dentro disso (...)” (E4)

“Como são 3 né, na Bolt é um pouco difícil falar com com agente. Agente pessoa humana, é quase tudo resolvido através de’ bots’. Não é? De robô. (...) Na Uber, é mais prático falar com agente e normalmente fica bem bem solucionado.(...) Glovo qualquer (...) eles dão uma oportunidade para você se defender, tipo, faça qualquer coisa, explique aqui, más...não, não, não adianta nada. Pode mandar foto, pode fazer o que quiser. Aquele dinheiro foi não, não, não vai ser. Não vai ser devolvido. (...) Se foi um pedido de 100 EUR, é 100 EUR que será descontado do estafeta.” (E6)

	<p>“(...) A Uber Eats é a melhor plataforma. (...) Ela é ampla de em vários vários aspetos, deixam um suporte ao estafeta (...) à conclusão de um problema, porque às vezes a gente tem problemas em entregas. (...) a Glovo é uma plataforma (...) é assim, uma plataforma mais lenta, entendeu? Com um suporte, um suporte assim também um pouco mais e assim mais (...) ruim assim. É suporte ruim e às vezes eles fazem coisas injustas, enfim, assim” (E7)</p> <p>“(...) eu acabei achando um pouco injusto da parte da empresa da Uber, por não presta tipo um auxílio para resolver esse problema, já que eu não tenho tipo culpa nenhuma diante dessa situação, sabe? (...) a gente entrou em contato com o suporte da Uber, mas na grande maioria das vezes é uma resposta automática por inteligência artificial que eu acho muito ruim (...). Eu já durante meses, todos os dias eu entrei em contato com o suporte da Uber. Conversei com eles, tentei explicar, bem difícil conversar com eles através do suporte.” (E8)</p>
--	---

Dimensão 5: Direitos, Proteção Social e Bem-Estar

Subdimensões	Discurso dos entrevistados
Acesso a Proteção Social	<p>“Sim, sim, eu no meu caso não é... um caso diferente, não, já tenho a minha reforma, não me preocupa, mas sim, mas quem trabalha, quem trabalha neste setor a recibos verdes pronto (...) os apoios são são muito poucos mesmo.” (E1)</p> <p>“Eu como tenho contas no Facebook de várias contas de TVDE, e está lá a associação. (...) E pronto, vês que eles tentam fazer alguma coisa, mas também não não conseguem lutar muito contra este tipo de empresa (...)”. (E1)</p> <p>“(...) contratos de trabalhos, eu acho que sim, que é benéfico porque como sabe, tendo um contrato de trabalho, tem mais direitos do que do que se a recibo verde. (...) E implica que as plataformas tenham mais obrigações que elas se furtam (...)” (E1)</p> <p>“(...) a questão aqui tem a ver com o facto de que, a partir do momento em que eu como empresa, sou obrigado a contratar (...) Então vais trabalhar, sim, mas eu dou-te um valor mensal (...) que é o ordenado mínimo é X e não dava mais nada.” (E2)</p>

“Existe sempre, existe sempre essa essa importância, nem que seja, nem que seja para divulgar informação ou fazer passar informação, seja quer de eles para nós, quer de nós para eles, quer do Sindicato para os Governos ou para os partidos.” (E2)

“Assim, em termos contributivos, a gente só não desconta se não fizermos por assim dizer, não é? Porque supostamente para trabalhar de forma legal nós temos que descontar aquilo que ganhamos. E, como eu digo, perdemos muito dinheiro nos descontos (...).” (E3)

“Mas em Espanha já existem contratos formais entre Bolt e motoristas, sem haver intermediário. (...) Ou seja, o que a gente vai ter que descontar, descontar para a segurança social e que vai dar quase um ordenado mínimo é o que eu acho. Querendo ou não, assim sempre conseguimos tirar mais qualquer coisa.” (E3)

“Não, não me preocupa (...)eu sempre defendi a pessoa juntar os seus recursos e ter reservas, não é? (...) É as pessoas criarem a sua própria reforma. Portanto, a questão de gerar rendimentos passivos não é? (...) E procuro juntar a minha própria reforma (...).” (E4)

“Não sei, eu já trabalhei por contrato, mas também não...Não tinha tantas vantagens assim que quando ficava doente, alguma coisa não dava para faltar na mesma (...) não faz diferença, não. (...) Então, não vejo tanta diferença, não é mesmo? Só para férias (...).” (E5)

“(...) hoje... a forma que está, pelo menos para mim, é não, não compensa. Acho que um contrato de trabalho seria válido e útil para todos.” (E6)

“(...) esse serviço si tu quer ganhar um salário muito bom, muito bom, né? Melhor do que, por exemplo, o que é o salário mínimo de Portugal? Tu tu precisa, tu precisa abrir mão de mais coisas, mais ter mais tempo na rua (...). (E7)

“De fazer um contrato? (...) Eu acredito que teria gente que ficaria de sim e insatisfeita assim, dependendo do que estaria no contrato, né? (...) Se fosse para fazer um contrato apenas com melhoria e não com exigências, eu acho que todo mundo ficar feliz, né?” (E7)

“Eu eu ao meu ver, eu prefiro trabalhar dessa forma como atualmente eles trabalham sem contrato. Porque é que um contrato pode vir um pouco mais de exigência e acaba deixando o motorista um pouco menos e um pouco menos de liberdade? (...) porque eu acredito que toda empresa que tem contrato ali no contrato vai ter as suas exigências, não é? E exigência, claro, com certeza é para ser cumprido. Mas, para uma pessoa que trabalhava para para aquela empresa

	<p>diretamente sem exigências, depois tem uma mudança que muitas das vezes pode ser uma mudança bem radical, já não vai ser legal, né? Pessoa já vai sentir bastante, então eu já prefiro trabalhar dessa forma como tá.” (E8)</p> <p>“Olha, poderia sim ter um sindicato, porque eu acredito que isso não iria trazer nenhum malefício, só iria trazer benefício. Então se não é pra atrapalhar e é para ajudar, é bem-vindo.” (E8)</p>
<p>Bem-estar e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</p>	<p>“(…) essas pessoas que fazem esse tipo de horário (…) deve ser muito difícil terem uma vida privada ou uma vida familiar, mas como se sabe, há muita gente a trabalhar nisto que são imigrantes, que que não têm cá ninguém, por isso para eles voltar a trabalhar ou estar em casa é o mesmo tanto que para eles, quanto mais trabalharem mais horas, melhor. Mas depois não tem vida, não tem a vida pessoal, mas ou familiar, mas eles também não tem ninguém, não (…) Eu preciso de estar em casa, preciso, tenho a minha família (…) é diferente” (E1)</p> <p>“(…) é um trabalho muito exausto, é um trabalho esgotante andar a conduzir 8 horas. (…) É físico e é mental porque tem que estar atento a muita coisa (…)”. (E1)</p> <p>“É muito difícil porque, ou seja nós, nós em casa trabalhamos os 2 de segunda a sexta (…) E ao fim de semana, por norma, eu estou fora. (…) É muito complicado e ao mesmo tempo é muito chato porque (…) não se pode ter tudo ao mesmo tempo” (E2)</p> <p>“Eu Acredito que sou um caso não raro, mas eu sou muito...pressiono-me a mim próprio, muito a mim próprio, ou seja, sou muito sou muito...Eu sou muito focado no trabalho e... mas sim, implica claro que implica. Às vezes eu quero sair e não saiu porque tenho as minhas metas para bater e eu sou muito sofrido nisso por assim dizer.” (E3)</p> <p>“Perfeitamente perfeitamente. Aliás, eu estou contente porque toda a gente que está à minha volta ou quase toda a gente vá, não vou dizer a todos, mas quase todos tem uma vida.... Bastante condicionada, tem um horário fixo. (…) Então eu estou muito contente, porque isto para mim chama-se qualidade de vida.” (E4)</p> <p>“Tenho a minha esposa, por exemplo, torna-se impossível conciliar a vida pessoal com com a vida profissional. E sim, eu estava fazendo 100, mas eu posso dizer que a minha média mesmo era entre 70 e 80h. (…)” (E6)</p> <p>“(…) eu acho que tu trabalha como tu quer e a hora que tu quer, tu é livre, sabe? quando tu tens uma experiência de liberdade, tu não queres sair disso.” (E7)</p> <p>“Sim, tipo é algo muito tranquilo que eu acabo tipo, vou dar um exemplo de hoje. Hoje eu deixei de trabalhar até então, que eu já até tinha dado início as minhas atividades. Trabalhei aí por volta só de 1 hora, agora parei, então isso é muito</p>

	bom, tenho essa oportunidade. Parei para ir para fazer uma viagem com a minha família e daí depois, quando eu voltar, eu vou trabalhar um pouco e isso tipo, graças a Deus não vai me fazer falta, sabe? É um momento que eu tiro pro meu lazer e que acaba, tipo, não me prejudicar. Isso é muito bom.” (E8)
--	---

Dimensão 6: Carreira e satisfação profissional

Subdimensões	Discurso dos entrevistados
<p style="text-align: center;">Perspetiva de continuidade na profissão</p>	<p>“O recibo verde é para o dia a dia (...) não é para o futuro, não dá para pensar no futuro” (E1)</p> <p>“(…) é uma profissão, é um, é um meio muito volátil em que agora é, amanhã não é (...) e ao mesmo tempo, por enquanto, não não pense em desistir porque lá está a tal situação que falei há pouco que é útil o facto de estar, apesar de muito trabalho, é útil o facto de estar a ganhar algum dinheiro (...)” (E2)</p> <p>“Os, 2 (...) eu continuo com o meu trabalho e ter outros parceiros” (E3)</p> <p>“É, então eu já pensei várias vezes sobre isso, né? E o factor decisivo aqui é: a minha situação no momento. (...) A minha previsão é que eu no futuro (...) sabendo que o que eu tenho naquele momento já não justifica continuar a fazer TVDE pronto, então isto é uma balança que vai contrabalançando noutras e o fator de eu continuar no TVDE vai pesar em todos esses pontos.” (E4)</p> <p>“Ah mais para frente, mudar com certeza. Não. Não é uma coisa para a vida toda, né? Isso, eu acho que assim uma ajuda para quem precisa na hora um trabalho. Que cabe a todos, não precisa muitas coisas, não é? Não tem que ser selecionado por uma empresa é só tem que ter tudo certo e isso ajuda. Traz o dinheiro que precisa para hora, mas a longo prazo não.” (E5)</p> <p>“Como full time era impossível (...) A forma que está, pelo menos para mim, é não, não compensa (...). Olha a minha intenção hoje é.. É engraçado, é abandonar, sim essas entregas, mas eu já disse isso muitas outras vezes. Eu até hoje, então não digo mais nada.” (E6)</p> <p>“Não, não, eu não saio não, eu não. É, eu prefiro, por mais que às vezes é uma, é um serviço que eu acredito que as pessoas e talvez tenham alguma (...). E olha-me assim de uma forma tipo como se fosse um trabalho qualquer, sabe,</p>

	<p>mas é (...) a gente se sentir livre, sabe, e ninguém te desrespeitar. Claro que a gente vai pegar clientes que vai te desrespeitar, mas nada como um patrão enchendo teu ouvido, te desrespeitando o tempo inteiro, sabe? (...) Eu acho que tu trabalha como tu quer, a hora que tu quer, tu é livre, sabe? Quando tu tens uma experiência de liberdade, tu não queres sair disso.” (E7)</p> <p>“Isso é uma coisa que eu ainda não decidi, até porque eu acabo por me acomodar um pouco nessa profissão. (...) Isso é uma coisa que eu ainda não decidi, até porque eu acabo por me acomodar um pouco nessa profissão.” (E8)</p>
<p>Oportunidades do Setor</p>	<p>“É que gosto mesmo muito (...) o parceiro com quem estou e que me deu este trabalho é uma pessoa excepcional (...)” (E2)</p> <p>“(...) eu adoro conduzir. Eu adoro aquilo que faço. Foi por isso que eu decidi largar tudo e focar-me nisto.” (E3)</p> <p>“(...) um objetivo (...) como eu sou o dono (...) uma pessoa também será meio sócio (...) até ao final do ano, já já este ano, o nosso objetivo era entrar já com 3 carros, um para cada um e mais um para alugar.” (E3)</p> <p>“(...) é que eu também gosto muito (...) desta ocupação porque eu, todos os dias ou todas as semanas vá, estou a dedicar-me a esta atividade, mas também estou a dedicar ao meu projeto para o futuro, não é?(...)” (E4)</p> <p>“Gosto, Eu gosto. (...) Acho tranquilo (...)” (E5)</p> <p>“Agora se fosse para mim ter um negócio de TVDE, daí é outra coisa. Portanto, é comprar carros, botar frota, botar gente pa trabalhar. Mas eu não tenho pretensão de fazer isso, não.” (E5)</p> <p>“(...) sim gosto (...) eu faço tudo como eu quero, como eu quero trabalhar da forma que eu acho certo (...)” (E7)</p> <p>“(...) eu gosto bastante da minha profissão que hoje atualmente eu exerço (...). gosto muito do que eu faço, tenho uma (...) também flexibilidade no horário, então isso se torna muito bom (...)” (E8)</p>
<p>Vantagens e Desvantagens Percecionadas pelos Trabalhadores</p>	<p>“A vantagem é a flexibilidade de horário. Essa acho que é uma grande vantagem. Há trabalho a qualquer hora, quando quiser quando puder. As desvantagens é o valor das viagens que estão cada vez mais baixo. E é um trabalho esgotante, extenuante.” (E1)</p> <p>“(...) Há um mercado que ficou um bocadinho, ficou esgotado e lotado por plataformas. Nunca fizeram nenhuma restrição, nenhuma, nenhuma cota. Os táxis em Lisboa tem uma quota chega ao nível, os táxis não pode haver mais táxis. (...) e aqui nas plataformas não há essa quota (...) e pronto, está um bocadinho desregulado (...). Já condicionaram número de tuks tuks e deviam fazer isto também na TVDE.” (E1)</p>

“Há vantagens é claramente autonomia, autonomia, sermos autónomos (...) fazer o horário pretendo, pausa quando pretendo, a poder alongar mais um pouco para atingir um objetivo, algo do género. Desvantagem são é, é muito trabalho. Ou seja, são muitas horas para para trabalhar.” (E2)

“Vantagens é sem dúvida o facto de a gente não ter horário, ou seja, isso é uma vantagem e uma desvantagem.

Mas é uma vantagem, porque realmente nós levamos a vida como é. Nós trabalhamos quando queremos e quando quisermos e a hora que a gente quer e se não quisermos trabalhar não trabalhamos. Mas depois tem esse lado mau, se nós não formos organizados e mesmo eu considerando uma pessoa muito organizada e responsável, há dias que não, não consigo não. (...) Essa é uma desvantagem e que nunca é igual. Ou seja, a gente nunca sabe o que esperar.

Se bem que temos mais ou menos uma noção do dias que são e eventos que possam acontecer e essas coisas todas.

Mais vantagens...para mim o ordenado continua a ser uma vantagem. Uma grande vantagem é o facto de ser livre e a liberdade e para mim, a remuneração que ainda que ainda é boa. (...) Desvantagens para mim. Desvantagens de... lá está também se tivesse muitas desvantagens, já não fazia o trabalho, eu sou assim.” (E3)

“Portanto, vantagens é lá está, a número 1 ser regime livre, portanto, a pessoa seja de manhã, à tarde, à noite, é completamente livre de escolher a altura que é mais conveniente para trabalhar. Outra vantagem, pronto, lá está, é que é um setor que, dependendo dos requisitos, compensa trabalhar ou não compensa (...). Eu sei de casos e acho que é importante dizer isto. Ainda há uns dias partilhou-me uma pessoa que teve a trabalhar tanto, tanto (...), subordinou-se para uma empresa subcontratada pelas plataformas, o chamado operador, em que o carro e o combustível era por conta da empresa (...). O motorista recebia a comissão das viagens, 50%, já ouvi casos de 60% para a empresa e 40% para o motorista. Ora, o que é que aí acontece? As plataformas já nem pagam nada por aí além, e o motorista, para fazer salário médio, já tem que estar em regime de full time (...). Se for um trabalhador subordinado, com o carro por conta da empresa, acaba por ser muito desgastante e tem que trabalhar muitas horas, se calhar sete dias por semana, para conseguir algum dinheiro suficiente (...). Se a pessoa não tiver carro próprio e alugar um carro à semana, já compensa, mas como paga 250, 300 ou 400 euros, tem que ter um regime full time para conseguir compensar (...). Há também quem compre carro a crédito e aí compensa, mas tem que trabalhar várias horas para pagar as despesas fixas.

No meu caso, já tenho carro próprio e aí compensa mais, porque não tenho despesa semanal ou mensal, só combustível, eletricidade e desgaste da viatura. Lá está, dependendo dos requisitos, também vejo isso como uma vantagem: a pessoa é livre de escolher qual é a opção que pretende, com vantagens e desvantagens de cada lado.

Outra vantagem que eu vejo é o poder de resposta. Na CP fazem greves, demoram a resolver (...). Nas plataformas, não. Se o dia for mau para a plataforma, ela responde na hora com tarifa dinâmica, que chega a pagar viagens ao triplo do preço, ou então faz alterações a longo prazo, sobe o valor por viagem para manter motoristas e clientes.

Quem garante o sustento das plataformas não são os motoristas, são os clientes, porque eles pagam a viagem por inteiro e a plataforma tira a sua comissão.

Vejo isso como uma vantagem, porque o mercado responde rapidamente e a balança acaba por se equilibrar (...).” (E4)

“A desvantagem de trabalhar nas plataformas (...). Se calhar, para certos tipos de pessoas, é demasiado fácil.

Qualquer pessoa que tenha carta de condução pode ser motorista TVDE, mesmo que venha de fora e não saiba sequer falar português (...). Eu vejo isso como uma desvantagem, porque devia haver uma maior formação, uma maior exigência, mais transparência nos modelos de avaliação, e que exigisse que a pessoa falasse português (...). Outra desvantagem é que, apesar da sigla dizer “Transporte em Veículos Descaracterizados”, na prática acaba por ser um transporte “público”, porque estamos a transportar pessoas que não conhecemos. Outra desvantagem é a imagem social. Antigamente o TVDE era visto como transporte de qualidade, havia mais atenção no tratamento. Hoje em dia já não é bem assim (...). Isso cria um rótulo geral do que é ser TVDE (...). Há pessoas que dizem que é um mau emprego, que vais ser explorado, vais andar ali a correr de um lado para o outro (...). Neste momento vejo isso como uma desvantagem, fruto da questão social e dessa relação entre motorista, plataforma e cliente, e também dessa desigualdade que acaba por ter um saldo um pouco negativo.” (E4)

“A vantagem é trabalhar para mim mesma, não tem aquela... Eu faço meu horário eu. Vejo quando que eu quero ganhar, depende da minha produção. E desvantagens essa não ter direito a umas férias se precisa. Tenho estado sempre a trabalhar. É difícil parar.” (E5)

“(...) a vantagem também, porque qualquer coisa que aconteça com o carro não é, ligo a um parceiro e alugar um carro e trabalhar na mesma. Não, não ficar parado. A gente nunca fica parado, certo? É uma opção ou trabalhar para os outros ou trabalhar para si. Sempre tem alguém.” (E5)

“A maior vantagem, na minha opinião, é a flexibilidade. Tanto é que são conhecidos como esses trabalhos flexíveis, não é? Começa-se e para-se quando quiser. A desvantagem é que essa flexibilidade hoje ela é um mito, se você quiser trabalhar como full time, porque não é possível ser flexível e ganha um... Um valor próximo do próximo acima do ordenado mínimo. Se você quiser isso, serão mais horas do que trabalhar por conta de outrem. Pronto é mais horas travestida de flexibilidade, algo que não hoje não existe (...). Também outra vantagem que não existe. Subordinação direta a superior hierárquico. Também não é bem assim. Você está subordinado aos mandos e desmandos das plataformas.” (E6)

“Desvantagens? É isso é não ter a segurança do trabalho, é não ter subsídio de férias, é não ter subsídio de Natal, é não ter participação nos custos, nomeadamente combustível, manutenção, a própria mota, tarifário de telemóvel, desvalorização da mota... É não ter assistência médica quando sofre um acidente e não ter... Que mais? É tá mercê de acordar amanhã com a conta bloqueada por qualquer razão que seja... é tudo isso. Não há nenhum tipo de segurança nisso, nenhum, nenhum.” (E6)

“(...) querendo ou não, tudo tem as suas vantagens e as suas desvantagens, não é?” (E7)

“Vantagens tem aí tudo isso que eu te falei, né? Da liberdade de eu trabalhar para mim e eu não precisar depender de uma empresa de respeito. Eu, enfim, eu faço tudo como eu quero, como eu quero trabalhar da forma que eu acho certo. (...) acho que a desvantagem é é o pagamento assim, pagamento poderia ser melhor (...) parte das aplicações. (...) A frota na realidade, eu acho que não deveria existir, deveria ser igual Globo cada um cuida do seu.” (E7)

“Olha, eu acho que tem muito mais vantagem para quem gosta, porque, tipo, eu não posso falar que seria vantagem em sentido geral, sendo que a minha experiência é diferente de todos os outros motoristas, não é? Cada um tem sua experiência. (...) Mas no meu caso eu diria que tenho bastante vantagem, já começando pelo horário e pela flexibilidade, que te dá a liberdade de um dia tu trabalhar e no outro tu poder se organizar para fazer uma viagem ou algo do tipo (...). Então isso são tudo vantagens que eu considero bastante. (...) E com relação à desvantagem, não sei se eu mencionaria alguma assim, mas com relação às tarifas, acredito que poderia ter um reajuste. (...) Fora isso, não vejo assim uma desvantagem que poderia ser citada agora. De momento, não.” (E8)