

# Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal

**Nuno Boavida**

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais. Universidade Nova de Lisboa

**António Brandão Moniz**

Nova School of Sciences and Technology

## Resumo

O trabalho em plataformas digitais é uma nova forma de trabalho que, em Portugal, não tem ainda definido um modelo regulado de relações de trabalho. Este artigo analisa os perfis de trabalhadores de várias plataformas digitais de trabalho e a sua representação coletiva em Portugal. A diversidade encontrada nos estudos de caso dos perfis dos trabalhadores de cada plataforma explica, em parte, a falta de interesse de movimentos laborais em os representar. O tipo de tarefas e o local de trabalho contribuem para o desinteresse na procura de representantes coletivos, e demonstra os (des)alinhamentos que ocorreram entre trabalhadores e possíveis representantes. Observa-se ainda potencial para outros alinhamentos entre os interesses de diferentes trabalhadores, movimentos sindicais e associações de representação alternativa.

**Palavras-chave:** Plataformas digitais de trabalho, representação coletiva, relações laborais.

## *Profile and representation of digital platform workers in Portugal*

## Abstract

Working on digital platforms is a new form of work that, in Portugal, has not yet defined a regulated model of labour relations. This article analyses the worker profiles of various digital work platforms and their collective representation in Portugal. The diversity found in the case studies of worker profiles from each platform explains, in part, the lack of interest of labour movements in representing them. The type of tasks and the workplace contributes to the lack of interest in the search for collective representatives and demonstrates the (mis)alignments that occurred between workers and possible representatives. There is also potential for other alignments between the interests of different workers, trade union movements and associations of alternative representation.

**Keywords:** Digital labour platforms, collective representation, industrial relations.

Boavida, Nuno e Moniz, António Brandão (2022), “Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspectivas pluridisciplinares, pp. 32-61.

### *Profil et représentation des travailleurs des plateformes numériques au Portugal*

#### Résumé

Travailler sur des plateformes numériques est une nouvelle forme de travail qui, au Portugal, n'a pas encore défini de modèle réglementé de relations de travail. Cet article analyse les profils des travailleurs de diverses plateformes numériques de travail et leur représentation collective au Portugal. La diversité constatée dans les études de cas des profils de travailleurs de chaque plateforme explique, en partie, le peu d'intérêt des mouvements syndicaux à les représenter. Les types de tâches et du lieu de travail contribue au désintérêt pour la recherche de représentants collectifs et mis en évidence les (dés)alignements qui se sont produits entre les travailleurs et les représentants éventuels. Il existe également un potentiel pour d'autres alignements entre les intérêts des différents travailleurs, mouvements syndicaux et associations de représentation alternative.

**Mots-clés:** Plateformes numériques du travail, représentation collective, relations industrielles.

### *Perfil y representación de los trabajadores de plataformas digitales en Portugal*

#### Resumen

Trabajar en plataformas digitales es una nueva forma de trabajo que, en Portugal, aún no ha definido un modelo regulado de relaciones laborales. Este artículo analiza los perfiles de los trabajadores de varias plataformas de trabajo digital y su representación colectiva en Portugal. La diversidad encontrada en los casos de estudio de perfiles de trabajadores de cada plataforma explica, en parte, la falta de interés de los movimientos laborales en representarlos. El tipo de tareas y del lugar de trabajo contribuye a la falta de interés en la búsqueda de representantes colectivos y demuestra los (desalineamientos) que se produjeron entre los trabajadores y los posibles representantes. También hay potencial para otros alineamientos entre los intereses de diferentes trabajadores, movimientos sindicales y asociaciones de representación alternativa.

**Palabras-clave:** Plataformas digitales de trabajo, representación colectiva, relaciones laborales

## **Introdução**

O aparecimento de plataformas digitais de trabalho trouxe uma nova forma de externalização do trabalho a uma massa indeterminada e despersonalizada de trabalhadores disponíveis, que trabalham segundo uma lógica de procura “*just-in-time*” (Abílio, 2020) e “*just in place*” (Wells et al., 2021). Esse é um dos motivos por que ainda não existe um modelo de relações laborais adaptado a esta nova forma de trabalho. Este artigo procura, por isso, analisar os perfis de trabalhadores portugueses de várias plataformas digitais de trabalho e o interesse na representação coletiva e das associações alternativas encontrados durante o desenvolvimento do projeto europeu

Crowdwork (2019-2022). Este projeto envolveu procedimentos semelhantes de investigação em outros países europeus, a saber, em Espanha, Hungria e Alemanha.

A agência europeia Eurofound define uma plataforma digital de trabalho como uma plataforma *online* que faz a correspondência entre oferta e procura de trabalho remunerado (Eurofound 2018). Para além disso, pode especificar-se ainda cinco características destas plataformas: 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 (de Groen et al. 2018).

A característica mais marcante das plataformas laborais digitais a operar em Portugal é a centralidade da discussão em torno da plataforma Uber e, em menor extensão, da Airbnb. A controversa chegada da Uber em 2014 desencadeou importantes debates públicos e respostas de vários grupos. E ainda faz. Para além disso, esta centralidade é reforçada pelo facto da principal referência legislativa sobre o trabalho em plataformas digital ser ainda a ‘Lei Uber’<sup>1</sup>. Em Portugal, a expressão ‘Uberização’ tornou-se sinónimo de um conjunto vasto e mais ou menos homogéneo do ‘novo’ precariado digital, visto como resultado de uma ameaça tecnológica e um ataque ao trabalho organizado no país. Para além disso, a plataforma de alojamento local Airbnb (e similares) assumiu também algum relevo nos debates sobre plataformas digitais de trabalho. Esta plataforma chegou a Portugal em 2009, mas só mais tarde e a propósito das consequências das suas operações em grande escala no centro de Lisboa (Lusa 2020). Existem também regulamentações elaboradas para plataformas do tipo Airbnb a nível central, regional e municipal destinadas a limitar o número de hospedagens em determinadas áreas onde as atividades turísticas são mais intensas. Mas, em geral, as demais plataformas que operam em outros sectores da economia digital não estão cobertas por regulamentações específicas.

O foco nestas duas principais plataformas (Uber e Airbnb) foi encontrado nas publicações científicas nacionais (Leonardi e Pirina 2020; Pirone et al. 2020; Amado e Moreira 2019; Teles e Caldas 2019; Rebelo 2019; Gouveia 2018; Estanque et al. 2018; Brochado, Troilo e Shah 2017; Simões 2017; Pugliese 2016). No entanto, a pesquisa empírica sobre os efeitos destas plataformas no trabalho em Portugal é baseada em

---

<sup>1</sup> Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/45-2018-115991688>

poucos estudos dessas duas plataformas (Pirone et al. 2020; Páramo e Vega 2017; Simões 2017; Estanque et al. 2018). Além disso, as instituições públicas também centralizaram suas informações na Uber e Airbnb (entre outros, ver as publicações do Gabinete de Estratégia e Planeamento 2017; CGTP 2020; Instituto da Mobilidade e dos Transportes 2020). Por último, os debates públicos também estiveram significativamente centrados nestas duas plataformas digitais (entre outras, Mateus e Lourenço 2021; Dinheiro Vivo 2021; Reis 2020; Nunes 2018; Gonçalves 2015). Assim, os nossos estudos de caso visaram os trabalhadores das plataformas digitais e da sua voz coletiva não só nestas duas plataformas, mas também noutros casos como Glovo/Uber Eats, Upwork e *CallCentres@Home* (este último não analisado neste texto).

Há cada vez mais estudos focados no impacto no emprego e nas condições de trabalho trazidos pelo trabalho em plataformas digital (Stewart e Stanford, 2017; Huws et al. 2016, entre outros). Os principais esforços de investigação concentraram-se em países europeus como a Alemanha, o Reino Unido, Países Baixos, Áustria, Suíça, Suécia e Itália (Florisson e Mandl 2018). As informações sobre outros países europeus são, no entanto, menos sistematizadas. Para a maioria dos países europeus mencionados, os trabalhadores de plataformas digitais têm representação coletiva na forma de sindicatos, outros órgãos e iniciativas trabalhistas e ações industriais. É relevante notar que em Portugal (e, entre outros países, a Hungria) não existe informação disponível. Esta ausência de informação levou ao desenvolvimento de mais um estudo de caso do que os quatro realizados por cada equipa de investigação do consórcio do projeto Crowdwork.

O próximo capítulo descreve a metodologia utilizada para desenvolver este artigo. De seguida, introduz o leitor ao contexto das plataformas digitais de trabalho em Portugal nos sectores do transporte individual de passageiros, da entrega de comida e dos serviços profissionais digitais (i.e., freelancers). O último capítulo apresenta as conclusões preliminares e discussão sobre este texto.

## **1. Metodologia**

Um dos principais problemas com que nos deparámos no início desta investigação, foi o facto de não existirem outros estudos científicos em quantidade sobre esta nova realidade laboral em Portugal. Por exemplo, não existem referências claras sobre a quantidade de trabalhadores a operar com plataformas digitais, quais as

suas características demográficas, quantas empresas estão registadas, entre outras informações. Assim, tivemos de utilizar uma metodologia que consistiu, numa primeira fase, na análise da literatura e outros documentos relacionados com plataformas digitais de trabalho em Portugal. Depois, foram realizadas treze entrevistas exploratórias a dois investigadores, dois especialistas, quatro sindicalistas, quatro trabalhadores, três empresários e dois ativistas. Na segunda fase foram desenvolvidos estudos de caso de plataformas digitais de trabalho.

A seleção dos quatro estudos de caso recorreu a dois critérios: em três dos casos foi utilizado o critério de semelhança entre plataformas nos países europeus que constituíam o consórcio de investigação (i.e. Uber; Glovo e Upwork), ou seja, a Espanha, a Alemanha e a Hungria; e um quarto caso que tivesse relevância nacional (em Portugal, escolhemos a Airbnb) e/ou pudesse ser estudado num segundo país (este caso não será apresentado neste artigo).

O objetivo das entrevistas foi recolher informação sobre os quatro grupos de atores que operam nestas plataformas: trabalhadores de plataformas digitais de trabalho, sindicalistas, associações alternativas e informantes-chave. Para tal, foi elaborado um guião para cada um dos grupos, harmonizadas as questões com os restantes parceiros europeus de forma a recolher dados análogos em cada país e efetuadas 50 entrevistas semiestruturadas a indivíduos representantes dos quatro grupos.<sup>2</sup> Os quatro guiões continham questões para caracterizar cada grupo no seu contexto de trabalho, a relação com a representação coletiva e a (auto)perceção do papel dos sindicatos e outras associações patronais na defesa dos direitos dos trabalhadores digitais. Os guiões procuraram também manter uma coerência lógica com o setor económico, os locais de trabalho e o modelo de trabalho de cada plataforma.

## **2. As plataformas digitais em Portugal**

O trabalho em plataformas digitais em países como Portugal cresceu consideravelmente após a crise económica (2007–2013), pois muitas pessoas começaram a procurar fontes alternativas de rendimentos devido às altas taxas de desemprego (Pirone et al. 2020). Portugal tem a terceira maior força de trabalho a

---

<sup>2</sup> Os guiões podem ser consultados nos anexos C, D, E e F do 2nd National Report for Portugal – Fieldwork disponível em <https://crowd-work.eu/documents/>

executar trabalhos de plataforma de 14 países europeus (Brancati e Fernández-Macías 2019). A percentagem de adultos que alguma vez realizaram algum trabalho através de uma plataforma online é ligeiramente superior a 10% no Reino Unido, Espanha, Alemanha e Portugal, e cerca de 7% ou inferior em França, Suécia, Hungria, Eslováquia e Finlândia, com os restantes países em níveis intermédios (Pesole et al. 2018). Além disso, o Online Labor Index <sup>3</sup> indica que as principais profissões online em Portugal são criativas e multimédia, relacionadas com o desenvolvimento de software e tecnologia e com a atividade de redação e tradução <sup>4</sup> (Kässi e Lehdonvirta 2018). Além disso, alguns trabalhadores de plataforma realizam mais de um único tipo de tarefa em plataformas de trabalho digital.

De acordo com Pesole et al. (2018), Portugal é o país com maior percentagem de trabalhadores em serviços “*on location*” (e.g. infraestruturas de *co-working* ou entrega de mercadorias) e está no “Top 5” de serviços digitais (e.g. Upwork, Freelance). Por último, outro fator que afeta o trabalho da plataforma é o género. Entre os trabalhadores que exercem um trabalho significativo na plataforma, mas não como ocupação principal, o rácio mulheres/homens varia de 0,18 (ou seja, uma mulher para cada seis homens) na Finlândia a 0,91 em Portugal, onde quase tantas mulheres como homens passam pelo menos 10 horas a trabalhar em plataformas ou ganham pelo menos 25% dos seus rendimentos através do trabalho de plataforma” (Pesole et al. 2018: 22).

## 2.1. O transporte individual de passageiros

Chegada a Portugal em 2014, a Uber parece continuar a ser a plataforma de Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados (TVDE) mais relevante no nosso país e é também um fenómeno significativo no desenvolvimento da economia de plataformas. A “Uberização” tornou-se numa expressão e num modelo de trabalho que descreve a economia digital ou economia *gig*.

---

<sup>3</sup> [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>

<sup>4</sup> [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://livedataoxford.shinyapps.io/1490198815-8pmoe2dwg9r7n6d/>

A empresa também deu o nome à “Lei Uber” de 2019, que levou vários anos para ser aprovada pelo parlamento.<sup>5</sup> A legislação portuguesa para operações do tipo Uber criou a figura das ‘empresas operadoras de TVDE’ (*ride-hailing*), que se colocam como intermediárias entre as plataformas eletrónicas e os motoristas Uber (Instituto da Mobilidade e dos Transportes 2020a; 2020b). De facto, a “Lei Uber” não permite o recrutamento direto de motoristas por plataformas eletrónicas, mas sim através de “operadores”. Em 2021, havia aproximadamente 8200 dessas operadoras cadastradas nos serviços do Instituto da Mobilidade e dos Transportes<sup>6</sup>. No entanto, os números pré-pandemia indicavam que havia mais taxistas (25677) do que motoristas de TVDE (23167) ao nível nacional, embora em Lisboa e Porto a situação já fosse a inversa.

No final de 2017, a Uber instalou um centro “tecnológico” em Lisboa com 400 trabalhadores, testando novos serviços e potenciando o diálogo com os decisores políticos (Leonardi e Giorgio Pirina 2020). Segundo a empresa, esta unidade dá apoio a viagens feitas pela Europa, atende utilizadores, motoristas e restaurantes do aplicativo de entrega de comida Uber Eats, e contribui para a melhoria de seus serviços, políticas e processos internos.

O estudo de caso foi realizado de maio de 2019 a janeiro de 2021. Incluiu revisão de literatura (Boavida e Moniz 2019), cinco entrevistas exploratórias de maio de 2019 a março de 2020 e, após, oito entrevistas semiestruturadas de junho de 2020 a janeiro de 2021. No período posterior, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com três motoristas Uber (ou seja, TVDE), dois líderes sindicais, dois ativistas empenhados em movimentos alternativos e um informante-chave especializado em relações laborais portuguesas.

Verificámos que existem dois sindicatos ativos no setor de TVDE. A organização mais relevante no setor é o tradicional Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, STRUP, que está filiado federação FECTRANS e esta na principal Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP). As suas atividades durante o último semestre de 2020

---

<sup>5</sup> Lei n.º 45/2018, de 10 de Agosto, Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, [Consult. a 15.07.2020].

Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/115991688/details/maximized>

<sup>6</sup> [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://www.imt->

[ip.pt/sites/IMTT/Portugues/Documents/TVDE\\_ListaDeOperadoresPorDenominacao.pdf](https://www.imt-ip.pt/sites/IMTT/Portugues/Documents/TVDE_ListaDeOperadoresPorDenominacao.pdf)

serão descritas em detalhes, pois é o sindicato mais ativo e representativo de motoristas urbanos em Portugal.

Existe outro sindicato não filiado denominado Sindicato de Motoristas TVDE Portugal (SMTVDE). Pouco se sabe sobre esta organização, exceto que está em construção. Notícias de sua atividade são postadas e anunciadas em sua página no Facebook pontualmente. Durante o período em que o trabalho de campo foi realizado, o seu site oficial permanecia em construção. Um membro deste sindicato relatou que, depois de muitos meses, conseguiu que eles aprovassem sua entrada. “Os líderes não têm tempo e o sindicato não tem muitos recursos”, referiu-nos em entrevista.

Existem ainda duas associações empresariais: a Associação Empresarial dos Operadores da TVDE (AEO – TVDE), que visa representar os interesses dos operadores com frotas maiores, e a Associação Socioprofissional dos Parceiros e Motoristas de Transporte em Veículos Descaracterizados (APMVD), que representa as operadoras com menos carros, sendo uma associação socioprofissional de motoristas e operadores. Não há muita informação sobre os recursos internos, membros e atividades dessas associações.

Com as várias entrevistas realizadas podemos concluir que os principais problemas se centram na (a) legislação inadequada, (b) remuneração, (c) longas jornadas de trabalho, (d) dificuldades para comprar e manter um carro de serviço, (e) diversidade de auto-perceções e (f) as dificuldades de encontrar uma voz coletiva.

Não existem decisões judiciais em Portugal que sejam relevantes para as operações da Uber, ao contrário dos relatos de várias decisões noutros países europeus. A legislação portuguesa não inclui um quadro legislativo específico sobre o trabalho em plataformas digitais (Rebelo 2019). Segundo Amado e Moreira (2019: 77) o modelo de negócio da Uber “pressupõe a inexistência de qualquer contrato de trabalho entre a empresa operadora da plataforma tecnológica e o motorista, devido ao aparecimento de outro ator em cena, o operador de TVDE”.

Todos os motoristas de TVDE entrevistados indicaram um descontentamento significativo com os resultados da “Lei Uber”. Dois entrevistados concordaram que a lei Uber foi feita à pressa e deveria ser alterada. De acordo com uma ex-proprietária de carro TVDE e atualmente locadora de meio período (pagando 55% ao proprietário), os trabalhadores têm a percepção de que quanto mais regulamentações forem criadas pelos formuladores de políticas, menos receita obterão. “Essa percepção é generalizada e é uma séria limitação para organizar os trabalhadores”, disse-nos a motorista.

Todos os entrevistados reclamaram das longas jornadas de trabalho. Um entrevistado relatou que: “As plataformas não contam horas de trabalho, pois trabalhamos em vários turnos, pulando de uma plataforma para outra. Trabalho 18 horas, mas nunca ultrapassei o máximo imposto pela Uber de 10 horas, porque só contam o tempo quando transporto um passageiro”.

Outro aspeto importante é o acesso e manutenção de um carro para conduzir usando Uber, ou seja, o acesso aos meios de produção. Aqui, a diversidade de situações é importante, pois reflete a existência tanto de associações empresariais como de sindicatos do setor. Um jovem entrevistado, de origem brasileira, já havia comprado um carro e estava pagando o crédito de um segundo, subcontratando outros motoristas e montando sua própria empresa. Em tom crítico, uma ativista empresarial relatou que não havia suficiente atividade para pagar os 5 carros da sua família. Por outro lado, aqueles entrevistados que eram só motoristas, alugavam o carro a uma empresa e dividiam os lucros diários, procuravam representação específica de seus interesses.

A diversidade de auto-percepções no trabalho entre os motoristas é outro problema. As formas existentes de voz coletiva refletem a falta de posições comuns e força organizacional neste segmento da força de trabalho: sindicatos e associações empresariais. Uma jovem motorista apontou que era “dona do seu modo de vida”, após pagar o crédito do carro. Do outro lado desse espectro, uma locadora de TVDE a meio tempo mencionou que vários trabalhadores reagiram à sua pesquisa online sobre ganhos por viagem chamando-a de “comunista”. Ela interpretou esta reação como ligada a uma percepção errada, mas comum sobre os sindicatos em Portugal, muitas vezes vistos como organizações politizadas e controladas por partidos políticos.

Outro fator importante é a divisão criada pela indefinição e sobreposição de interesses nas associações de TVDE (AEO-TVDE e APMVD). Essas associações não representam totalmente os interesses dos motoristas, pois representam tanto empregadores quanto trabalhadores. Um motorista sindicalizado afirmou que no caso da AEO-TVDE “às vezes os nossos interesses coincidem, como é o caso da queda unilateral de preços; mas os interesses dos motoristas também são às vezes diferentes, como o número exagerado de horas seguidas (10 a 14) e a instabilidade de ganhos após a jornada de trabalho”.

Os motoristas de TVDE enfrentam dificuldades para se empenhar em ações coletivas. A existência das referidas associações desvinculou a discussão coletiva dos motoristas. Outra dificuldade diz respeito à capacidade de atender. De acordo com um

motorista sindicalizado, organizar uma reunião para encontrar interesses comuns é muito difícil neste setor: “É mais difícil do que os trabalhadores da Glovo, que se reúnem regularmente e falam. Nós só nos conhecemos por acaso.”

Dois entrevistados argumentaram que a solução para se empenhar na ação coletiva terá de passar por um sindicato independente, apesar da sua fraca atuação e capacidade, apresentando baixa credibilidade até agora. Um motorista sindicalizado e ex-membro de um sindicato metalúrgico tradicional, argumentou que os problemas dos motoristas exigem um sindicato independente porque “os trabalhadores TVDE foram postos de lado pela CGTP por serem ilegais e abrirem mão de seus direitos”.

Esta entrevista foi realizada antes da mobilização do STRUP. De facto, alguns meses depois desta entrevista, no verão de 2020, um grupo de trabalho foi criado pelo sindicato STRUP. O grupo relatou que os principais problemas em relação aos trabalhadores de TVDE foram os seguintes (STRUP 2020c):

1. Contrato Coletiva de Trabalho deve ser aplicado a todos os motoristas;
2. Tarifas e regulação de preços;
3. Limitação de licenças para veículos TVDE;
4. Revisão (aumento) do limite de idade dos veículos;
5. Formação profissional;
6. Extinção dos bloqueios unilaterais das plataformas;
7. Presença obrigatória de um representante da plataforma para lidar com motoristas/operadores;
8. Revisão do sistema de avaliação pelos usuários;
9. Revisão das dimensões da placa de identificação do veículo;
10. Garantia de condições de transporte de crianças;
11. Criação de alguns lugares de estacionamento;
12. Eliminação do monopólio das seguradoras;
13. Assegurar o cumprimento efetivo da lei e do horário de trabalho;
14. Revisão da dedução do IVA sobre o gasóleo.

Este grupo de trabalhadores TVDE publicou uma carta com reivindicações e argumentos a serem distribuídos entre os principais atores e instituições que tratam de questões consideradas relevantes (FECTRANS 2020b). Um dirigente sindical mencionou que, naquele momento (junho 2020), defendem “junto do Governo a posição de que estes trabalhadores/motoristas devem ter regulamentação coletiva de trabalho como os outros trabalhadores do setor [taxistas]”.

Em julho de 2020, um mês depois da primeira entrevista, o STRUP envolveu-se em atividades de base com motoristas TVDE. Primeiro, numa reunião realizada nesse mês, onde um grupo de trabalhadores apresentou os seus problemas ao STRUP (STRUP 2020g), nomeadamente: a falta de fiscalização da atividade; a oferta inflacionada em relação à procura; a falta de regulamentação dos valores praticados; a falta geral de proteção a que os trabalhadores estão sujeitos; e a ausência de interlocutores para resolver os problemas entretanto surgidos. O STRUP manteve ainda conversações com a agência reguladora do trabalho (Direção Geral das Relações Coletivas de Trabalho) para solicitar a extensão do contrato coletivo de trabalho existente a todos os trabalhadores neste setor de atividade. Ao mesmo tempo, o sindicato convidou os motoristas a aderir, para ter representatividade suficiente para lidar com as instituições do setor.

Em setembro o STRUP teve reuniões com os vários grupos parlamentares na Assembleia da República, e no final do mês organizaram um plenário geral (STRUP 2020b). Em outubro organizaram um protesto com mil automóveis e 4 mil trabalhadores. Em novembro, realizaram um segundo plenário e obtiveram reuniões com vários Ministérios e agências públicas (STRUP 2020d). O próprio representante da Uber em Portugal recebeu uma delegação deste sindicato.

Alguns dos entrevistados esperam agora que o STRUP/FECTRANS seja envolvido e ouvido nas negociações para a próxima revisão da lei. O recrutamento de novos membros está acontecendo a partir de motoristas TVDE e motoristas inscritos como empresários em nome individual, embora em ritmo lento, por se tratar de um setor de difícil recrutamento. Há uma crescente consciencialização de que o Contrato Coletivo de Trabalho dos táxis poderia ser estendido aos motoristas TVDE, tal como o sindicato estrategicamente desejava. No geral, o sindicato espera ser incluído na próxima ronda de negociações sobre a revisão da “lei Uber”, como parceiro social representante do setor.

## **2.2. A entrega de comida**

O modelo de negócio do Uber Eats é semelhante ao modo de funcionamento dos outros operadores do mesmo tipo (Glovo, Bolt Food, Scuver e outros). A Uber Eats e a Glovo começaram a operar em Portugal em 2017. Desde então, o setor tem crescido de forma contínua e substancial, e as projeções preveem que o negócio continue a crescer. Estima-se que a Uber Eats seja a maior empresa do setor (30% de

quota de mercado), seguida da Glovo e da Telepizza (cada uma com 20%).<sup>7</sup> Estimamos que existam alguns milhares de entregadores de comida no negócio de entrega de comida com recurso a plataformas online em Portugal.

Este estudo de caso é baseado em pesquisa documental e em 15 entrevistas semiestruturadas realizadas entre setembro e dezembro de 2020, com 11 entregadores de comida maioritariamente jovens e com 4 líderes sindicais, entre outras organizações. A observação não participante e as entrevistas semiestruturadas indicaram que existe uma grande diversidade entre os entregadores de comida (em termos de idade, habilitações, nacionalidade, etc.). No entanto, grande parte deles é do sexo masculino, jovem e migrante. Estes últimos parecem ser mais vulneráveis aos esquemas de sobre-exploração porque têm uma situação de residência irregular.

O modelo de negócio do Uber Eats é baseado numa plataforma eletrónica multilateral que permite um controlo rígido de toda a operação entre três participantes: consumidores finais, entregadores de comida e restaurantes. Os restaurantes apresentam seus menus no aplicativo, os consumidores verificam o menu e fazem o seu pedido; um estafeta recebe o pedido no restaurante e entrega ao consumidor. No final de cada serviço de entrega o consumidor tem a possibilidade de avaliar a experiência com a entrega, tanto em relação à comida/restaurante como ao entregador.<sup>8</sup>

A análise do recibo de um serviço prestado por um entregador de alimentos em março de 2021, mostra a composição da remuneração dos trabalhadores: taxas fixas para transportar a encomenda e retornar ao local de origem e uma taxa flexível por quilómetros efetuados. A quota retida pela plataforma em Portugal é de 25%. A definição das três taxas e a percentagem dos rendimentos dos entregadores de comida retidos pela Uber Eats determinam os seus rendimentos finais.

Em Portugal, os entregadores de comida de plataformas como Uber Eats e Glovo são profissionais independentes que recolhem encomendas dos restaurantes e as entregam aos seus consumidores finais. Os entregadores de comida são pagos por cada serviço, e podem escolher onde e quando vão trabalhar e utilizar o seu próprio meio de transporte (carro, moto, bicicleta).

---

<sup>7</sup> Dados sobre o setor em Portugal [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://www.statista.com/outlook/374/147/online-food-delivery/portugal>

<sup>8</sup> Descrição do modelo de negócio [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://businessmodelanalyst.com/uber-eats-business-model/>

O sistema de remuneração destas plataformas pode ser uma área prioritária para as negociações entre cada empresa de entrega de comida e uma representação coletiva dos entregadores de comida (sindical ou não). A flexibilidade de horário de trabalho dos entregadores tem seus limites, devido à variação da procura pelo serviço. A ativação do aplicativo fora do horário de alta procura implica um menor rendimento por hora de serviço.

Os candidatos podem inscrever-se online na plataforma (ou em várias plataformas) e moldar a sua atividade de entrega de acordo com as suas possibilidades (em termos de disponibilidade de tempo e outras) e necessidades (financeiras e outras). Nesse modelo, os entregadores de alimentos são trabalhadores formalmente independentes e, portanto, não fazem parte do universo tradicional de trabalhadores dos sindicatos. No entanto, existem questões no modelo de emprego que podem ser objeto de negociação entre as plataformas e a representação coletiva dos entregadores de comida (sindical ou outro). Uma possível agenda de negociações coletivas no modelo de negócio existente da Uber Eats e da Glovo poderia centrar-se na fixação das três taxas e na percentagem dos rendimentos dos entregadores de comida retidos pela Uber Eats, nos critérios de distribuição do trabalho entre os trabalhadores com a aplicação ativada e o sistema de classificação e suas consequências para os distribuidores.

A nossa investigação identificou dois sindicatos atuantes no sector, a saber, os Sindicatos dos Trabalhadores da Hotelaria, Turismo, Restauração e Similares no Sul e no Norte.<sup>9</sup> Estes dois sindicatos regionais estão sediados nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto e têm cerca de 9 mil e 5 mil membros, respetivamente. Nossa estimativa da densidade sindical no setor de hotelaria e restauração é inferior a 10%.

Os dois sindicatos são filiados na CGTP.<sup>10</sup> A central sindical e os dois sindicatos definem-se como organizações de classe e de massa. Esta definição significa, na prática, que a CGTP e as suas estruturas seguem uma estratégia de confronto com os empregadores (luta de classes) que assenta, sobretudo, na sua implementação ao nível do local de trabalho.

Por outro lado, os entregadores de alimentos tornaram-se um fator relevante no mercado de trabalho e o seu exemplo negativo (do ponto de vista sindical) de "falso

---

<sup>9</sup> Numa entrevista mais recente ao STRUP de Março de 2022 detetámos também o início de algumas atividades sindicais, embora ainda iniciais e, portanto, não incluídas ainda neste artigo.

<sup>10</sup> [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <http://sindicatos.cgtp.pt/fesaht/assunto/a-federacao/historia/>

trabalho autónomo" sem direitos laborais e sem representação coletiva dos seus interesses, é altamente visível e pode motivar os sindicatos querer sindicalizar estes trabalhadores. Para o movimento sindical seria importante organizar e representar os entregadores de comida e demonstrar, desta forma, que estão à altura dos desafios da economia digital e que representam todo este sector da economia portuguesa.

No contexto da proliferação de formas precárias de relações laborais, surgiu um conjunto de organizações e redes que dão expressão a diferentes dimensões do processo de precarização em Portugal, representando bolsheiros de investigação científica, trabalhadores intermitentes no espetáculo e setor áudio visual, arquitetos, professores e outros. Em 2007, foi criada uma associação de abrangência mais ampla: os Precários Inflexíveis representando todos os trabalhadores precários (Soeiro, 2015: 160). Não encontramos, no entanto, nenhuma associação específica para entregadores de alimentos.

A estratégia dos Precários Inflexíveis está centrada na procura do reconhecimento da condição de trabalhadores dependentes dos entregadores de comida. As estratégias dos sindicatos de base e dos Precários Inflexíveis parecem ser compatíveis. O *modus operandi* dos dois tipos de organizações é, no entanto, muito diferente: os Sindicatos Hoteleiros do Norte e Sul são organizações com milhares de membros pagantes, pessoal profissional a tempo inteiro, redes de delegados sindicais em centenas de locais de trabalho e um longo experiência de organização que informa a sua prática no terreno. Associações como a Precários Inflexíveis têm muito menos recursos do que os sindicatos, mas a sua vocação específica pode facilitar o seu acesso aos trabalhadores precários, podem ser capazes de introduzir novas dinâmicas nas tentativas de organizar os entregadores de comida e influenciar o poder político.

As associações de imigrantes prestam apoio individual aos membros do seu grupo-alvo em matéria de direitos de cidadania, e organizam-nos para defender os seus interesses comuns enquanto imigrantes. As associações de imigrantes não se destinam a organizar os trabalhadores para a defesa coletiva dos seus interesses laborais, mas podem ser parceiros relevantes para os sindicatos e associações de trabalhadores precários no terreno (nomeadamente no estudo das componentes de integração social e na facilitação de contactos).

Em entrevista realizada a um membro da direção da CGTP, responsável pela área de trabalho das plataformas digitais, confirma-se a relevância dos trabalhadores da plataforma na estratégia desta central sindical (entrevista na CGTP-IN em 22/12/2020). A representante da CGTP entrevistada afirmou que "se lermos para a

definição de empregado no Código do Trabalho, é fácil perceber que esses trabalhadores da plataforma são empregados", e defendeu que a relação existente nas plataformas é de subordinação, pois os trabalhadores precisam da plataforma para exercer a sua função. Segundo a mesma fonte, a CGTP defende a regulação legal do trabalho através de plataformas digitais a nível nacional, não a nível da UE. O regulamento legislativo deve ser complementado por acordos coletivos específicos para diferentes tipos de trabalhadores, como motoristas TVDE, entregadores de comida e outros.

A estratégia da CGTP visa, por um lado, pressionar o governo e o parlamento para regular o trabalho de plataforma (estado de trabalhador dependente) e, por outro, explicar aos trabalhadores que são objetivamente vítimas de sobre-exploração <sup>11</sup>. A ação do sindicato de hotelaria e restauração do Norte começou em 2016 após um acidente de um trabalhador da Glovo. Em conversa informal, o presidente desse sindicato observou que as repetidas tentativas de diálogo com os entregadores de comida não tiveram os resultados desejados. O sindicalista explicou este fracasso com a posição particularmente vulnerável de muitos imigrantes entre esses trabalhadores e diversidade cultural, o que reduz sua vontade (coragem) de organizar e mobilizar <sup>12</sup>.

Outro dirigente do mesmo sindicato informou-nos da existência de uma rede organizada que disponibiliza as contas a imigrantes que não possuem os documentos necessários para se registarem nas plataformas. Ambos os entrevistados afirmaram que este esquema de subcontratação nas plataformas digitais gerou uma maior dependência que conduz à sobre-exploração e à intimidação. Um terceiro membro da direção do sindicato de hotelaria do Norte enfatizou este último aspeto e afirmou que existe, pelo menos no Porto, repressão organizada por parte dos subcontratados para evitar tentativas de informação ou organização sindical. <sup>13</sup>

Um dirigente do sindicato de hotelaria e restauração do Sul informou que tem sido possível organizar algumas reuniões com um número reduzido de entregadores de comida (aproximadamente 10). <sup>14</sup> Os dirigentes de ambos os sindicatos, entendem que o uso de redes sociais como *Facebook* e *WhatsApp* são de maior importância para os

---

<sup>11</sup> O dirigente entrevistado disse que a Direcção do Emprego da CGTP vai publicar no site os cálculos dos preços horários dos trabalhadores nas plataformas digitais, para mostrar que ganham muito pouco por hora e que estão a ser ludibriados.

<sup>12</sup> Entrevista em 25/01/2021.

<sup>13</sup> Entrevista em 8/12/2020.

<sup>14</sup> Entrevista em 18/11/2020.

entregadores de comida, mas que ainda não conseguiram entrar nos seus grupos. Os obstáculos encontrados pelos sindicatos no terreno parecem confirmar a avaliação do dirigente da CGTP que afirmou na entrevista que a atribuição legal do estatuto dos trabalhadores e dos direitos inerentes aos entregadores de comida, constitui uma condição prévia para a sua sindicalização.

A entrevista com o dirigente do sindicato de hotelaria e restauração do Sul confirma esta mesma estratégia centrada na relação de trabalho e acrescenta um elemento à estratégia de negociação coletiva: o bónus de compensação pelo número de encomendas distribuídas. Muitos dos entregadores de comida entrevistados, por sua vez, mencionaram duas razões principais para trabalhar como entregadores de comida: fácil acesso ao mercado de trabalho<sup>15</sup> e flexibilidade de horário de trabalho. Uma proporção considerável dos entrevistados mostrou também consciência da sua vulnerabilidade em termos de segurança no trabalho e falta de proteção em caso de desemprego e doença.

Os entrevistados identificaram também as questões de rendimento como um grande problema, nomeadamente a má relação entre horas de trabalho e rendimento bruto, a variabilidade do rendimento bruto e os fatores que reduzem o rendimento líquido (principalmente IVA, contribuições para a segurança social<sup>16</sup>, aluguer de meios de transporte, escrituração). Curiosamente, a maioria dos entrevistados discutiu o problema do rendimento na perspetiva de uma redistribuição de ganhos entre plataformas e entregadores de comida.

Se houvesse a obrigação de fazer contratos de trabalho com os entregadores de comida, as plataformas precisariam reduzir drasticamente (a) a facilidade de acesso ao emprego e (b) a flexibilização do horário de trabalho. Seria de grande interesse discutir esta questão a partir de uma análise mais aprofundada da intervenção do sindicato de hotelaria e restauração do Norte iniciada em 2018. Qual foi a reação dos entregadores de comida aos apelos do sindicato (protesto em 2018, plenário em 2019)? Concordaram com o conjunto de propostas feitas pelo sindicato, em especial a procura de constituição de contratos de trabalho? Que lições o sindicato tirou do diálogo com os entregadores de comida? A sua estratégia mudou ou permaneceu a mesma? Para além disso, estas perguntas poderiam ser também enquadradas nos

---

<sup>15</sup> Isto refere-se provavelmente ao processo de registo online nas plataformas e à ausência de exigências relativas a qualificações e habilitações literárias

<sup>16</sup> Uma parte dos entrevistados iniciou a atividade por conta própria há menos de um ano e ainda não está obrigada a pagar contribuições para a segurança social

desenvolvimentos mais recentes detetados numa entrevista mais recente a um sindicalista do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (STRUP) (a 3/3/2022). De facto, este sindicato decidiu avançar com uma campanha de sensibilização junto dos entregadores de comida em Lisboa, tendo já reunido alguns trabalhadores para procurar um entendimento e posterior representação.

Finalmente, os (poucos) dados sobre a evolução do negócio de plataformas intermediárias na venda de bens ou na prestação de serviços de catering e similares em Portugal indicaram um crescimento deste negócio no contexto da pandemia e observações feitas por sindicalistas confirmaram um forte aumento no número de entregadores de comida: "Este setor está a crescer diante dos olhos de todos. Milhares de trabalhadores em tempo integral e a meio tempo, sem condições e direitos básicos. Eles também estão na linha de frente ajudando no combate a essa pandemia" (entrevista a um entregador).

### **2.3. Serviços profissionais digitais: *freelancers***

Os *freelancers* digitais trabalham com plataformas digitais que os ajudam a concorrer a tarefas e projetos, bem como a obter clientes e a garantir o pagamento do trabalho executado. Muitos *freelancers* com residência em Portugal ou com nacionalidade portuguesa ganham os seus projetos através de plataformas como a Upwork e/ou a Freelancers. O nosso estudo focou em particular a plataforma Upwork, pois todos os entrevistados a caracterizaram como a maior e a de referência. O trabalho de campo baseou-se em pesquisas bibliográficas online, quatro entrevistas exploratórias e nove entrevistas semiestruturadas (presenciais e digitais) no período de junho de 2018 a janeiro de 2021. Cerca de metade das entrevistas foram realizadas presencialmente e o restante por via digital. Apenas uma foi realizada durante o período de pandemia, mas dada a natureza do trabalho dos *freelancers* digitais e as suas ferramentas, é seguro afirmar que não houve dificuldades de comunicação e compreensão.

A variedade de tarefas/projetos e a sua possibilidade de deslocação tornam quase impossível a quantificação do número de trabalhadores no país. Esses *freelancers* digitais atuam em áreas adequadas a esse tipo de trabalho, como desenvolvimento de *software*, tradução, *marketing*, *design* e *web design*, fotografia, ilustração, entre outros. Além disso, o trabalho de campo revelou a existência de

várias dificuldades para entrar no mundo digital como *freelancer*. Por exemplo, um casal nómada digital a desenvolver um *blog* de viagem e trabalhos fotográficos, relatou que teve que trabalhar online um ano até começar a receber qualquer contrapartida, ou seja, obter rendimentos.<sup>17</sup> Há casos de quem simplesmente não consegue ter sucesso no Upwork. Uma mulher na casa dos vinte anos, trabalhando como web designer durante um ano na Upwork não conseguiu continuar, pois só conseguiu trabalho uma vez numa licitação da Upwork.

A nossa jovem entrevistada afirmou que gostaria de ter segurança social e também seguro de saúde, embora a sua motivação atual seja “ser nómada digital e viajar livremente pelo mundo”. Mas o mundo do trabalho digital não é exatamente o que ela tinha em mente. As entrevistas realizadas com *freelancers* da Upwork revelaram que eram jovens profissionais altamente qualificados (nível de mestrado, ISCED 7). A nossa amostra não representativa foi composta por 83% de trabalhadores do sexo feminino, sendo 50% não nacionais, residentes ou de passagem pelo país.

A força de trabalho da Upwork parece ser maioritariamente composta por jovens profissionais altamente qualificados. A maioria vê-se como empreendedores e *freelancers*; às vezes defendendo ideias de nomadismo digital e viajando e trabalhando pelo mundo via internet. A maioria dos profissionais da Upwork costuma trabalhar separadamente, a partir de casa, em espaços de *coworking*, cafés, alojamentos, casas rurais, etc. e onde uma ligação à Internet está presente e eficaz. Em alguns casos, existem microempresas que são utilizadas por *freelancers* para executar projetos de maior dimensão.

A característica mais marcante da Upwork está no tempo que o *freelancer* leva para conseguir receber rendimentos justos. Muitos dos entrevistados indicaram que levaram dois anos para ganhar um salário digno, pois a concorrência internacional de países com padrões de vida mais baixos reduz muito os preços nas propostas de tarefas ou projetos. Segundo um ativista, “os ganhos costumavam ser bons, mas a concorrência internacional torna os preços muito baixos”. Dois entrevistados relataram também longas jornadas de trabalho, rendimentos imprevisíveis e as comissões intermediárias podem chegar a 15%.

---

<sup>17</sup> TravelB4Settle (12/2/2020) “Quanto tempo demorou até recebermos”, *Dinheiro Online*. [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=HWFaUIYOMdo&t=6s&fbclid=IwAR0vIjsyiEauYdt9Ux8XVjS80Fgfz6\\_NuVe1bQvWZ01THrquGioiI4SisP4](https://www.youtube.com/watch?v=HWFaUIYOMdo&t=6s&fbclid=IwAR0vIjsyiEauYdt9Ux8XVjS80Fgfz6_NuVe1bQvWZ01THrquGioiI4SisP4)

O trabalho de campo não detetou nenhuma forma tradicional de representação coletiva deste tipo de freelancers em Portugal. Não encontramos associações empresariais, associações patronais, sindicatos nem comissão de trabalhadores. Para além disso, não detetámos acordos coletivos relevantes para nossa análise. No entanto, existem cinco sindicatos tradicionais que podem representar *freelancers* trabalhando para plataformas digitais. Perguntamos diretamente aos seguintes sindicatos:

- O Sindicato Nacional da Atividade Turística, Tradutores e Intérpretes - SNATTI<sup>18</sup>, não filiado, que representa trabalhadores autónomos do setor de atividade turística, bem como tradutores e intérpretes.
- Três sindicatos filiados na confederação UGT: Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo (Sitese)<sup>19</sup>; Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços (Sindetelco)<sup>20</sup>; e Sindicato Nacional da Indústria e da Energia (Sindel)<sup>21</sup>.
- Um sindicato filiado na CGTP: Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (CESP)<sup>22</sup>.

Existem também outros movimentos/associações que podem interessar-se pela representação coletiva de *freelancers* digitais. Os movimentos/associações Plataforma 15 de Outubro<sup>23</sup>, Associação de Combate à Precariedade, Precários Inflexíveis e Movimento Sem Emprego<sup>24</sup> tiveram uma participação notável nas manifestações dos trabalhadores mais jovens contra a precariedade, durante o período de 2011 e 2012 (Lima e Artiles 2013). Além disso, existe a tradicional organização juvenil da grande confederação CGTP: a Interjovem<sup>25</sup> que se tem envolvido na promoção de atividades e protestos para consciencializar a população sobre as condições precárias de trabalho dos jovens (Lusa 2019).

---

<sup>18</sup> [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://snatti.com/>

<sup>19</sup> [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://sitiese.pt/actsindical.php>

<sup>20</sup> [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://www.sindetelco.pt/>

<sup>21</sup> [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://www.sindel.pt/>

<sup>22</sup> [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://www.cesp1.net/>

<sup>23</sup> [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://www.facebook.com/groups/plataforma.15.outubro/about>

<sup>24</sup> [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://www.facebook.com/Movimento-Sem-Emprego-296111943815080/>

<sup>25</sup> [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://www.cnj.pt/staff/interjovemcgtp-in/>

No entanto, não está claro até que ponto essas organizações estão interessadas em representar *freelancers*, muito menos os digitais que trabalham de forma tão atomizada. De facto, a investigação revelou, em linha do concluído por Raquel Rego, que as transformações no mercado de trabalho associadas aos processos gerais de digitalização não representam uma preocupação atual para a maioria destas organizações (Rego 2018). A falta de conceitos concretos sobre como representar esses trabalhadores digitais, as novas gerações e onde, são certamente algumas das motivações de muitos sindicatos em Portugal e outras associações e movimentos.

Ressalta-se que quatro *freelancers* da Upwork entrevistados estavam interessados em ter voz coletiva como alternativa aos sindicatos e movimentos/associações. Dois desses ativistas mostraram disposição para criar os seus próprios movimentos (baseados nos media sociais) e participar em palestras (presenciais e digitais), escrever livros e participar de encontros sociais. Como jovens profissionais, a maioria não está especialmente familiarizada com os meios tradicionais de mobilização coletiva do movimento sindical, como os sindicatos ou, na melhor das hipóteses, tende a subestimar sua eficácia na defesa dos seus interesses.

As páginas do Facebook e outros sites oferecem orientação para lidar com alguns dos problemas que os *freelancers* do Upwork enfrentam. Alguns comentários revelaram dificuldades quanto às dificuldades salariais e à defesa dos seus interesses quando surgem conflitos com clientes, pois a Upwork tende a favorecer este último. Alguns relataram também preocupações com pagamentos de segurança social, ausência de benefícios de desemprego, seguro saúde e planos de reforma. Os entrevistados mais jovens indicaram ainda dificuldades em lidar com o trabalho burocrático/administrativo para regular suas práticas de *freelancer*.

Os *freelancers* digitais não precisam necessariamente de uma forma de representação. Eles podem procurar movimentos alternativos criando grupos onde as informações sobre preços mínimos são compartilhadas, por exemplo. Além disso, a maioria dos *freelancers* pode trabalhar atomizado, em redes digitais de profissionais similares/complementares ou através de empresas que já conheceram na Upwork. Esses movimentos alternativos fornecem apoio, alguma reputação digital, podem ser fonte de recrutamento e funcionam como forma de estabelecer e divulgar padrões de preços mínimos.

Muitos veem a sua voz representada em múltiplos grupos informais, que incluem os orientados para socializar e trocar informações sobre plataformas de *freelancers*, tais como como os Meetups locais e de Nómadas Digitais em Lisboa,

Porto e Portugal. Os movimentos incluem também fóruns como *Grow Remote Portugal*, *Grow Remote Europe*, *Remote Work & Digital Nomadism*, *Nomadismo Digital*, *Rural Work*, entre outros. Alguns desses movimentos preparam atividades que permitem dar informações, socializar e compartilhar experiências, estabelecer preços mínimos, como o *Remote Leaders Meetup*. Ao contrário dos proprietários do Airbnb, o discurso dos *freelancers* (nómadas digitais, trabalhadores remotos, etc.) tendem a rejeitar aquilo a que referem como as ‘restrições’ do mercado de trabalho tradicional.

### 3. Conclusões preliminares e discussão

No debate público existe o uso generalizado da expressão Uberização para identificar estes fenómenos digitais, o que se pode tornar num equívoco ao caracterizar as plataformas digitais de trabalho em Portugal. Além do transporte individual de passageiros, o trabalho em plataformas digitais estende-se também a outros setores, como a restauração (com a distribuição de comida), hotelaria (com as plataformas de reservas), outros serviços mais qualificados (*design*, programação, análise de dados, etc.), entre outros. Desde a sua chegada em 2014, a centralidade da Uber no debate (e investigação) levou à intervenção do Estado através da aprovação de uma lei 45/2018 apenas para regulamentar este setor (Amado e Moreira 2019). Existem atualmente outras oito empresas semelhantes, mas a Uber é a principal a operar no setor (Instituto da Mobilidade e dos Transportes 2020). Anteriormente, o início de operação do Airbnb em 2009 não era tão contestado, embora mais recentemente existam regulamentações para controlar a intensidade da atividade em algumas áreas urbanas (Boavida e Moniz 2019).

Pode-se concluir que a diversidade encontrada nos perfis dos trabalhadores de cada plataforma explica, em parte, a falta de interesse de movimentos sociais em representar estes segmentos da força de trabalho. Os modelos de negócio em que algumas destas plataformas assentam colocam esses trabalhadores em locais de trabalho atomizados que não facilitam a criação de formas de diálogo. Para além disso, a oportunidade de desempenhar tarefas para quem está numa situação vulnerável no mercado de trabalho ou sociedade contribui para o desinteresse em pertencer a um sindicato. Além disso, criar uma consciência de coletivo numa quantidade significativa de trabalhadores é uma tarefa árdua para que muitos sindicatos possam investir tempo e recursos no recrutamento de novos membros em zonas da economia não tradicional. Acresce ainda que apesar de, por exemplo, a falta

de transparência dos algoritmos utilizados gerarem bastante descontentamento nos trabalhadores, estes não encontram representação coletiva qualificada e com capacidade de chegar junto das plataformas digitais para dar voz ao descontentamento. Assim, o movimento laboral tem pouco a ganhar com o investimento em esforços para representar estas franjas do mercado de trabalho.

Parece importante sublinhar que a intervenção excepcional de dois sindicatos no caso do transporte individual de passageiros e no caso dos entregadores de comida (ainda no início) aqui analisada, não permite concluir que existe, em geral, incapacidade ou falta de meios sindicais. Pelo contrário, o estudo aponta para um desinteresse do movimento sindical tradicional quando se observa o percurso histórico e posicionamento dos outros sindicatos desde a chegada das plataformas digitais de trabalho a Portugal. De facto, este artigo incidiu coincidentemente em aprofundar dois exemplos onde, desde 2018, só dois sindicatos desenvolveram alguns esforços de representação coletiva e o primeiro falhou. O exemplo em 2018 do trabalho do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte mostra que não existiu incapacidade ou falta de meios, mas sim um excepcional interesse de alguns elementos deste sindicato em trabalhar e proteger os entregadores de comida no Porto. Para além disso, o posicionamento tardio da CGTP na luta dos taxistas contra a entrada da Uber em Portugal mostra a falta de interesse da central e das suas estruturas em abordar as plataformas digitais de trabalho, uma vez que STRUP/FECTRANS tinha poucos associados taxistas e nenhuns da Uber. É a dinâmica do debate político em Portugal que força o Secretário-Geral da CGTP a tomar posição contra a Uber (Lusa 2018). Em nossa opinião esta posição chegou tarde no debate e tarde no posicionamento em relação às plataformas digitais e à precarização na relação de trabalho que introduz no país. Mais tarde, em 2020 é o mesmo STRUP/FECTRANS que percebe que, à revelia da direção da CGTP, tem mesmo de avançar se quiser afirmar-se como representativo no setor dos transportes urbanos e, como se pode observar, não lhe faltou capacidade ou falta de meios estando até agora a expandir-se para o setor das entregas de comidas.

Ao mesmo tempo, os nossos resultados demonstram os alinhamentos significativos que ocorreram entre os interesses dos trabalhadores das plataformas digitais e os seus possíveis representantes. Observamos ainda o potencial para outros alinhamentos benéficos entre os interesses de diferentes perfis de trabalhadores, e os movimentos sindicais e de representação laboral.

Para além disso, durante este período a economia tradicional (incluindo o trabalho e outras organizações) enfrentou a concorrência destas plataformas internacionais, em termos de influência, recrutamento e perdas de negócio, sobretudo se a compararmos com outros países estudados como a Espanha e a Alemanha. Do ponto de vista dos investidores em plataformas de trabalho digital, os acontecimentos em Portugal parecem representar uma experiência positiva que marcará o futuro dos investimentos em plataformas digitais a nível nacional e, talvez, também da União Europeia, à revelia da dignidade dos trabalhadores que em muitos casos trabalharam ao arrepio das leis que regulam o mundo do trabalho.

O “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021”, publicado pelo Ministério do Trabalho, esteve em debate no Conselho Económico e Social nacional e no parlamento. Embora o livro faça recomendações direcionadas para outro tipo de trabalhadores digitais, ele não amplia particularmente o tema além da discussão do Uber e dos nómadas digitais (Ministério do Trabalho 2021). Existem outras formas de trabalho de plataforma digital deixadas de lado. As pesquisas sobre o trabalho em plataformas digitais e a discussão política sobre a sua regulamentação permanecem muito centradas no transporte de passageiros como Uber, desconsiderando especificidades de entregas de alimentos e outros serviços profissionais (por exemplo, Upwork, cuidados de saúde, Airbnb, *call centers* em casa que foram estudados no projeto europeu referido no início do artigo). Portanto, não há muita investigação para informar adequadamente a formulação de políticas e ampliar os debates no país e espera-se que este artigo dê pistas para debates mais informados.

Um contrato de trabalho regular para todos os trabalhadores de plataformas digitais deveria fornecer acesso ao salário mínimo legal obrigatório. Isso garantiria condições mínimas de trabalho decente, ajudando os trabalhadores a ter uma vida profissional equilibrada e também evitando que sofram acidentes de trabalho decorrentes de desgaste e longas jornadas de trabalho. Neste sentido, é de referir que estes contratos não devem ser estabelecidos através de empresas intermediárias, nem devem ser acordados como contratos de curto prazo ou zero horas, como no caso dos *call centers* (onde os contratos podem ser renovados diariamente e semanalmente de acordo com às metas estabelecidas pela empresa), dificultando o acesso desses trabalhadores aos benefícios sociais. De acordo com a recomendação de 2020 da OIT, a utilização regular de trabalho ocasional para desenvolver atividades que dizem respeito ao *core business* da empresa é uma forma de vínculo de emprego oculto e contribui para a precarização desse tipo de trabalho (OIT, 2020:127).

O sistema de classificação, que é operado por meio do cliente, às vezes de forma injusta, também deve ser revisto para evitar que esses trabalhadores não sejam apenas desconectados das plataformas, mas também demitidos. Os parâmetros estabelecidos pelo algoritmo que gere as plataformas devem também ser mais claros e não tão opacos e precários, e evitar funcionar como um mediador entre o trabalhador e a plataforma.

Há, assim, espaço para a intervenção da fiscalização do trabalho, incentivos fiscais a plataformas e trabalhadores e, eventualmente, uma revisão do código do trabalho. Deve ser encontrada uma solução que permita que estes novos ‘setores’ continuem a existir e, ao mesmo tempo, permita a existência de uma voz coletiva efetiva para negociar e estabelecer relações de trabalho dignas e colaborativas.

Uma possível recomendação é a introdução de uma nova categoria de trabalhadores digitais na Classificação Portuguesa de Profissões <sup>26</sup>, para aqueles que pretendam enquadrar-se nesta categoria. O reconhecimento dessa profissão digital também deveria permitir que os empregadores e sindicatos transformem os seus conflitos enquadrados num sistema de relações laborais mais cooperativo e organizado.

O reconhecimento de profissionais digitais pode conferir mais poder de negociação a esses trabalhadores (do que a falta de), pois eles serão formalmente reconhecidos como profissionais com consequências nos seus impostos e segurança social, bem como o reconhecimento de funções específicas e questões associadas ao setor. Para além disso, sindicatos e plataformas digitais podem usar esse reconhecimento formal da profissão para transformar estes ‘setores’ por meio da ativação da negociação coletiva.

Durante o período de pandemia, houve uma reação significativa à Uberização do trabalho de várias organizações, como governo, agências, organizações novas e tradicionais de relações laborais, media, etc. O governo afirma que novos regulamentos serão produzidos. Alguns sindicatos passaram a prestar mais atenção aos fenómenos digitais em geral e nos seus respetivos setores. Novas organizações empresariais nascidas das plataformas exercem pressão efetiva sobre os governos. A

---

<sup>26</sup> Classificação Portuguesa de Profissões, 2010, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt)

cobertura mediática dos trabalhadores da plataforma aprofundou suas questões e debates sobre a *gig economy*.

Também podemos descrever o período pré-pandemia como a primeira rodada da *gig economy* em Portugal. Do ponto de vista dos investidores em plataformas digitais de trabalho, o país parece representar um balão de ensaio que marcará o futuro do capitalismo digital nacional e/ou europeu. Do ponto de vista da economia tradicional, organizações laborais e outras instituições, esta primeira rodada foi em grande parte perdida, principalmente se a compararmos com outros parceiros do projeto Crowdwork que permitiu elaborar este artigo, como Espanha e Alemanha.

As organizações que representam os trabalhadores digitais podem, assim, conseguir promover uma nova legislação no Parlamento, jogando com equilíbrios das forças políticas, media e sindicais, ao mesmo tempo que constroem alianças com outras organizações civis. No entanto, novas regulamentações devem considerar as diferenças entre os trabalhadores das plataformas digitais que operam em termos específicos. Adicionalmente, as entidades reguladoras devem convencer as plataformas digitais a cumprir com os padrões laborais, económicos e financeiros mínimos da economia tradicional portuguesa para evitar o *dumping* das empresas nacionais.

### **Nota final**

Este trabalho foi financiado pela Comissão Europeia através da DG Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão e foi parcialmente financiado por fundos nacionais portugueses através da FCT - Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto «UIDB/04647/2020» do CICS.NOVA – Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais. Os autores desejam expressar sua gratidão aos colegas Yuliya Kuznetsova, Reinhard Naumann, Raquel Azevedo e Marina Peliz que participaram do trabalho de campo e enriqueceram nossas reuniões semanais de pesquisa e discussão que tanto contribuíram para este texto.

### **Bibliografia**

ABÍLIO, Ludmila C. (2020), “Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?”, *Estudos Avançados*, 34, 98, 15, [Consult. a 15.07.2021]. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>

Boavida, Nuno e Moniz, António Brandão (2022), “Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspetivas pluridisciplinares, pp. 32-61.

AMADO, João L.; MOREIRA, Teresa C. (2019), “A Lei Portuguesa Sobre o Transporte de Passageiros a Partir de Plataforma Eletrónica: Sujeitos, Relações e Presunções.”, *Labour & Law Issues*, 5, (1): pp. 47–81. [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/9629>.

AVANTE (2020), “TVDE Precisa de Regulamentação.” *Avante*, Setembro 17, 2020, [Consult. a 15.07.2022]. Disponível em: <https://www.avante.pt/pt/2442/trabalhadores/160668/TVDE-precisa-de-regulamentacao.htm?tpl=18>.

BOAVIDA, Nuno; MONIZ, António (2019), *Work in Digital Platforms: Literature Review and Exploratory Interviews in Portugal*, Lisboa, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1Ltykm2IFKYF2IsUkc7HU3UnzgzGAQRxb/view?usp=sharing>.

BRANCATI, Cesira U. et al. (2019), “Digital labour platforms in Europe: Numbers, profiles, and employment status of platform workers”, *Joint Research Centre Technical Report*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://doi.org/10.2760/16653>

BRANCATI, Cesira U.; FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique; PESOLE, Annarosa (2019), *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*, Luxembourg, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://doi.org/10.2760/16653>.

BROCHADO, A. et al. (2017), “Airbnb customer experience: Evidence of convergence across three countries”, *Annals of Tourism Research*, Vol. 63, pp. 210-212, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.annals.2017.01.001>

CGTP. (2021). *Livro Verde Sobre o Futuro Do Trabalho - Apreciação Da CGTP-IN*. Lisboa, [Consult. a 17.07.2022] Disponível em: <http://m.cgtp.pt/cgtp-in/areas-de-accao/accao-reivindicativa/16100-o-futuro-do-trabalho-tem-de-ser-de-progresso-e-justica-social>.

PIRONE, Maurilio et al. (2020), *COVID- 19 impact on platform economy: A preliminary outlook*, Project PLUS (Platform Labour in Urban Spaces: Fairness, welfare, development), Alma Mater Studiorum Università di Bologna, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://doi.org/10.6092/unibo/amsacta/6471>

DINHEIRO VIVO (2021), “CIP Contra Mudanças Nos Vínculos Dos Trabalhadores Uber” *Dinheiro Vivo*, March 31, 2021, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://www.dinheirovivo.pt/economia/cip-contra-mudancas-nos-vinculos-dos-trabalhadores-uber-13519986.html>

DE GROEN, et al., (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Eurofound Research Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://doi.org/10.2806/42948>

ESTANQUE, Elisio et al. (2018), “Digitalização e precariedade laboral: Novos desafios para o sindicalismo e os movimentos sociais no contexto português”, *Século XXI: Revista de*

Boavida, Nuno e Moniz, António Brandão (2022), “Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspetivas pluridisciplinares, pp. 32-61.

*Ciências Sociais*, Vol. 8, No. 2, pp. 589-621, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/2236672536155>

FECTRANS (2020), *TVDE: Foram milhares em protesto*, web page, 7 November, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <http://www.fectrans.pt/index.php/sectores/geral-10/2867-tvde-foram-milhares-em-protesto>

GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO (2017), *XIX centenário do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social: Conferência “O Futuro do Trabalho”*, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55251/cst19.pdf/72b6818a-1bae-461b-bbf7-137d8ffb6095>

GONÇALVES, Ricardo F. S. (2016), *O setor dos táxis em crise: O choque das aplicações de partilha*, Tese de mestrado, Universidade de Coimbra, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/33187>

GOUVEIA, Rafael D. F. (2018), *A Gestão Dos Recursos Humanos Na Uberização - O Caso Da Uber Em Portugal*, Tese de mestrado, ISCTE-IUL, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: [https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17136/1/master\\_rafael\\_freitas\\_gouveia.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17136/1/master_rafael_freitas_gouveia.pdf)<https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.1.78>

HUWS, Ursula et al., (2016), *Crowd work in Europe: Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*, Foundation for European Progressive Studies, Brussels, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: [https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/463\\_1.pdf](https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/463_1.pdf)

ILO (2020), *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Genebra, International Labour Organization, [Consult. a 15.07.2021]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)

INSTITUTO DA MOBILIDADE E DOS TRANSPORTES (2020a), *Operadores de Plataforma Eletrónica de TVDE*. Lisboa, [Consult. a 15.07.2021]. Disponível em: <https://imt-tvde.webnode.pt/>.

INSTITUTO DA MOBILIDADE E DOS TRANSPORTES (2020b), *TVDE - Lista de operadores ordenada por denominação*, [Consult. a 15.07.2021]. Disponível em: [http://www.imt-ip.pt/sites/IMTT/Portugues/Documents/TVDE\\_ListaDeOperadoresPorDenominacao.pdf](http://www.imt-ip.pt/sites/IMTT/Portugues/Documents/TVDE_ListaDeOperadoresPorDenominacao.pdf)

KÄSSI, Otto; LEHDONVIRTA, Vili (2018), “Online Labour Index: Measuring the online gig economy for policy and research”, *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 137, pp. 241-248, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>

Boavida, Nuno e Moniz, António Brandão (2022), “Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspetivas pluridisciplinares, pp. 32-61.

- LEONARDI, Emanuele; PIRINA, Giorgio (2020), “Uber in the Portuguese gig economy: A laboratory for platform capitalism”, *Work Organisation, Labour & Globalisation*, Vol. 14, No. 2, pp. 46-63, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.14.2.0046>
- LIMA, Maria da Paz C.; MARTÍN ARTELES, Antonio (2013), “Youth Voice(s) in EU Countries and Social Movements in Southern Europe.”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19, 3, pp. 345–64, [Consult. a 15.07.2022]. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1024258913493732>.
- LUSA (2018), “Táxis. Arménio Carlos Acusa Governo de Estar Subjugado Ao Interesse Das Multinacionais.” *Expresso*, 26 setembro 2018. <https://www.dn.pt/lusa/taxis-armenio-carlos-acusa-governo-de-estar-subjugado-ao-interesse-das-multinacionais-9911732.html>
- LUSA (2019), “‘Ubers’ Geram Mais de Três Mil Empresas Desde Janeiro.” *Eco*, October, 10, 2019.
- MATEUS, Cátia; LOURENÇO, Sónia (2021), “Governo Avança “No Curto Prazo” Com Proposta Legislativa Para Trabalho Nas Plataformas.” *Expresso*, 3 abril 2021, [Consult. A 15.07.2022]. Disponível em: <https://expresso.pt/economia/2021-03-31-Governo-avanca-no-curto-prazo-com-proposta-legislativa-para-trabalho-nas-plataformas-8e7cecee>
- MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL, (2021), Livro Verde Sobre o Futuro Do Trabalho 2021, Lisboa, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. [Consult. A 15.08.2022]. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>
- NUNES, Diogo F. (2019), “Uber Reforça Centro Tecnológico Em Portugal Com Mais 200 Pessoas.” *Diário de Notícias*, 4 Julho 2019. <https://www.dn.pt/dinheiro/uber-reforca-centro-tecnologico-em-portugal-com-mais-200-pessoas-11074639.html>
- VEGA, Maria da Luz; PÁRAMO, Pablo (2017), ‘New forms of work and labour inspection: The new compliance challenges’, *IUSLabor. Revista d’Anàlisi de Dret del Treball*, No. 2, [Consult. a 15.07.2022]. Disponível em: <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/333001>
- PESOLE, A. et al. (2018), *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey*, Joint Research Centre Science for Policy Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, [Consult. a 15.07.2022]. Disponível em: <https://doi.org/10.2760/742789>
- REBELO, Glória, (2019), “O Trabalho Digital e o Teletrabalho.” In *Estudos de Direito do Trabalho*, edited by Glória Rebelo (org.), pp. 209–241, Lisboa, Edições Sílabo.
- REGO, Raquel (2018), *Digitalisation and Restructuring: Which Social Dialogue? WPI ‘Literature Review and Experts Interviews.’*, Lisboa, [Consult. a 15.07.2022]. Disponível em: [http://diresoc.eu/wp-content/uploads/2019/04/DIRESOC\\_Portugal-country-report.pdf](http://diresoc.eu/wp-content/uploads/2019/04/DIRESOC_Portugal-country-report.pdf).

Boavida, Nuno e Moniz, António Brandão (2022), “Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspetivas pluridisciplinares, pp. 32-61.

ROQUE, Isabel (2017), “Trade Unionism and Social Protests Movements in Portuguese Call Centres.”, *Journal of Labor and Society*, 2017, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/lands.12319>.

SIMÕES, Ana (2017), *O desenvolvimento das plataformas digitais de transporte num contexto de crise do táxi*. Tese de mestrado, Universidade de Coimbra, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/82336>

SOEIRO, José (2015), *A formação do precariado: Transformações no trabalho e mobilizações de precários em Portugal*, Tese de doutoramento, Universidade de Coimbra, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/28406>

STEWART, Andrew; STANFORD, Jim, (2017), “Regulating work in the gig economy: What are the options?”, *Economic and Labour Relations Review*, 28, 3, pp. 420–437, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>

STRUP (2020a), “2ª reunião plenária dos parceiros/motoristas dos TVDE.”, *Comunicados STRUP*, 2020, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://www.strup.pt>.

——— (2020b), “À Atenção Dos Motoristas Tvde.”, *Comunicados STRUP*, 2020, [Consult. a 15.07.2021]. Disponível em: <https://www.strup.pt>.

——— (2020b), “TVDE - Lista de Operadores Por Denominação.” *Comunicados STRUP*, Lisboa, [Consult. a 15.07.2021]. Disponível em: <https://imt-tvde.webnode.pt/>.

——— (2020c), “Aos Motoristas Tvde.”, *Comunicados STRUP*, 2020, [Consult. a 15.07.2021]. Disponível em: <https://www.strup.pt>.

——— (2020d), “Aos Parceiros e Trabalhadores Dos Tvde.”, *Comunicados STRUP*, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <https://www.strup.pt>.

——— (2020e), “Aos Trabalhadores Do Sector Do Táxi.”, *Comunicados STRUP*, [Consult. a 15.07.2021]. Disponível em: <https://www.strup.pt>.

——— (2020f), “Aos Trabalhadores Do Sector Do Táxi.”, *Comunicados STRUP*, [Consult. a 15.07.2021]. Disponível em: <https://www.strup.pt>. [www.strup.pt](http://www.strup.pt).

——— (2020g), “Aos Trabalhadores Dos Tvde.”, *Comunicados STRUP*, [Consult. a 15.07.2021]. Disponível em: <https://www.strup.pt>. [www.strup.pt](http://www.strup.pt).

——— (2020i), “Soluções Para o Sector Do Táxi.”, *Comunicados STRUP*, [Consult. a 15.07.2021]. Disponível em: <https://www.strup.pt>.

——— (2020h), “Aos Trabalhadores Dos Tvde.”, *Comunicados STRUP*, 2020 [Consult. a 15.07.2021]. Disponível em: <https://www.strup.pt>.

TELES, Nuno; CALDAS, José C. (2019), *Tecnologia e trabalho no século XXI: uma proposta de abordagem*, Centro de Estudos Sociais, Coimbra, [Consult. a 15.07.2020]. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/87022>.

WELLS, Katie et al., (2021) “‘Just-in-place’ labor: Driver organizing in the Uber workplace”, *Environment and Planning A: Economy and Space*, Vol. 53, No. 2, pp. 315-331. Consult. a 15.07.2022]. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0308518X20949266>.

Boavida, Nuno e Moniz, António Brandão (2022), “Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspetivas pluridisciplinares, pp. 32-61.

**Nuno Boavida** (autor de correspondência). CICS.NOVA da Universidade Nova de Lisboa. Colégio Almada Negreiros, Campus de Campolide, 1070-312 Lisboa (Portugal). Email: nuno.boavida@fct.unl.pt

**António Brandão Moniz**. Nova School of Sciences and Technology. Campus de Caparica, 2829-516 Caparica (Portugal). CICS.NOVA da Universidade Nova de Lisboa (Portugal). Email: abm@fct.unl.pt