



CATÓLICA

FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
E PSICOLOGIA

---

PORTO

# TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DIFERENTES GERAÇÕES: MOTIVAÇÃO E A CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E VIDA PESSOAL

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau  
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

*Francisca Monteiro Teixeira*

Porto, junho de 2024



CATÓLICA  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
E PSICOLOGIA

---

PORTO

# TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DIFERENTES GERAÇÕES: MOTIVAÇÃO E A CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E VIDA PESSOAL

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

*Francisca Monteiro Teixeira*

Trabalho efetuado sob a orientação de

Professora Doutora Filipa Sobral

Porto, junho de 2024

## Agradecimentos

Aos *meus pais*, pelo apoio incondicional, amor e dedicação. São o meu maior exemplo, e sem eles este percurso não teria sido possível.

Aos *meus avós*, pelas palavras de carinho e força. É, sem dúvida, muito mais especial por estarem cá para ver.

Ao *João*, por me mostrar uma vida mais fácil e leve, e me motivar a ser sempre a minha melhor versão.

Aos *meus amigos*, por toda a amizade, não só nesta etapa, mas ao longo dos anos.

Às minhas companheiras de faculdade – *Inês, Carlota e Bebas-*, por fazerem destes cinco anos inigualáveis. Agora vai ser para sempre.

À *Lúisa*, pelo companheirismo e cumplicidade ao longo destes dois anos.

À *Professora Filipa Sobral*, pelo acompanhamento e confiança depositada em mim, não só na dissertação, como ao longo do meu percurso académico.

A *todos os professores da Faculdade de Educação e Psicologia*, por partilharem tudo o que sabiam e nos acompanharem sempre de perto.

A *todos os participantes deste estudo*, pela disponibilidade e abertura, mas, acima de tudo, pela confiança que depositaram em nós.

## Resumo

A presente investigação enquadra-se na análise da temática da motivação e conciliação entre trabalho e vida pessoal, abordada a partir da perspetiva dos trabalhadores de plataformas digitais de transporte de passageiros. O estudo, de carácter exploratório, teve como principal objetivo compreender a perceção destes trabalhadores relativamente à sua motivação para ingressar e permanecer neste modelo de trabalho e à sua conciliação entre trabalho e vida pessoal, atendendo à geração a que pertencem.

A investigação de cariz qualitativo, foi realizada com base em entrevistas individuais semiestruturadas, sendo a análise temática a técnica utilizada no tratamento dos dados, com o auxílio do Nvivo 14. Por conseguinte, os dados foram recolhidos numa amostra constituída por dezessete participantes trabalhadores de plataformas digitais de transporte de passageiros há pelo menos seis meses, e pertencentes à Geração Y ou Z.

Posto isto, os resultados sugerem que a motivação destes trabalhadores vai evoluindo positivamente no *continuum* da Teoria da Autodeterminação, desde o momento que entram, resultando numa motivação mais próxima de intrínseca. Apesar dos resultados evidenciarem diversos desafios à conciliação, a maioria percebe um maior equilíbrio face a uma relação laboral tradicional. Contrariamente ao apresentado na literatura, o gap geracional não se revelou particularmente demonstrativo na amostra investigada.

**Palavras-chave:** Trabalhadores de Plataformas Digitais, Teoria da Autodeterminação, Conciliação da Vida Pessoal-Profissional, Geração Z, Geração Y

## Abstract

This research is part of an analysis of the theme of motivation and work-life balance, approached from the perspective of workers on digital passenger transport platforms. The main aim of this exploratory study was to understand the perception of these workers regarding their motivation to join and remain in this work model and their work-life balance, taking into account the generation to which they belong.

The qualitative research was based on individual semi-structured interviews, followed by thematic analysis as the technique used to process the data, with the help of Nvivo 14. The data was collected from a sample of seventeen participants who had been working on digital passenger transport platforms for at least six months and belonged to Generation Y or Z.

Therefore, the results suggest that the motivation of these workers is evolving positively along the Self-Determination Theory *continuum* from the moment they join, resulting in more intrinsic motivation. Although the results show a number of challenges to balance work and personal life, the majority perceive a better balance than in a traditional working relationship. Contrary to what is presented in the literature, the generational gap was not particularly evident in the sample investigate.

**Keywords:** Digital Platform Workers, Self-Determination Theory, Work-life Balance, Generation Z, Generation Y

## Índice

Introdução.....	8
Estado da Arte .....	10
O Crescimento do Trabalho Contingente e as Plataformas Digitais.....	10
Diferenças Geracionais entre os Trabalhadores de Plataformas Digitais .....	12
O que Move os Trabalhadores de Plataformas Digitais.....	14
A Perceção dos Trabalhadores Sobre a sua Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal.....	17
Método .....	19
Desenho de Investigação.....	19
Delimitação das Questões de Investigação .....	19
Participantes .....	20
Procedimento.....	21
Recolha de Dados.....	21
Análise de Dados.....	21
Instrumentos .....	21
Apresentação e Análise de Resultados.....	22
Conclusões .....	30
Referências Bibliográficas .....	33
ANEXOS.....	41
Anexo 1: Consentimento Informado de Confidencialidade de Dados.....	42
Anexo 2: Questionário de Dados Sociodemográficos.....	43
Anexo 3: Guião de Entrevista Semiestruturada .....	45
Anexo 4 – Sistema de Categorias.....	49
Anexo 5 – Descrição do Sistema Geral das Categorias .....	51

**Índice de Tabelas**

Tabela 1. Caracterização Sociodemográfica da Amostra .....	20
--	----

## Introdução

O mundo do trabalho tem sido sujeito a várias transformações desde o final do século XX, sendo o crescimento do trabalho contingente uma das mais destacadas (Sobral et al., 2022). Este aumento exponencial na utilização de trabalhadores contingentes por parte das empresas surgiu como uma tentativa para combater o aumento dos custos laborais, e a necessidade de mão-de-obra com capacidade de adaptação às novas condições do mercado, incluindo o conjunto de trabalhos flexíveis mediados através de várias plataformas online (Abraham et al., 2018; Deloitte & Touche, 2011). As plataformas digitais de transporte de passageiros são as que mais se destacam de todos os serviços prestados pelas plataformas, uma vez que é neste modelo que atualmente ingressam mais trabalhadores (European Union, 2023). Em Portugal, o cenário não é diferente, existindo em dezembro de 2023 aproximadamente 70.000 motoristas TVDE certificados e em atividade (AMT,2024). A maioria destes motoristas tem idades entre os 16 e 43 anos, resultando num local de trabalho com idades variadas, e por esse motivo, com diferenças geracionais relevantes (Pesole, et al., 2018).

Assim, as várias gerações que fazem parte deste contexto de trabalho, vão resultar em diferentes expectativas, atitudes e motivações dos trabalhadores (De Jong et al., 2009 cited in Sobral et al., 2021; Klun, 2008), uma vez que cada uma vai incluir grupos que partilham experiências de vida históricas ou sociais (Lyons & Kuron, 2013). Adicionalmente, é referido na literatura que as evidências empíricas sobre as diferenças geracionais são escassas, incluindo esta população em particular, e, portanto, a sua gestão por parte das organizações é dificultada, sendo uma mais-valia para as empresas compreender os valores e atitudes laborais que motivam as suas pessoas no trabalho (Sobral et al., 2019).

Existe alguma divergência na investigação dos motivos que levam os trabalhadores de plataformas digitais a ingressar e permanecer nestes modos laborais, variando os motivos desde desemprego, a necessidade de completar rendimento e a flexibilidade (Berg et al., 2018; De Stefano, 2015; Spreitzer et al., 2017; Pesole et al., 2018). Desta forma, por um lado, é apontado que este modelo de trabalho é mais potenciador da conciliação entre a vida pessoal e profissional, contudo outros estudos indicam que a facilidade com que podem decidir o seu tempo de trabalho, e a precariedade das relações de trabalho também podem levar a desequilíbrios entre a vida pessoal e profissional destes trabalhadores (Berg et al., 2018; Bogossian, 2021; Williams et al., 2021).

A pertinência do tema prende-se com o elevado crescimento dos trabalhadores de plataformas de transporte de passageiros que tem surgido, enfatizando assim a necessidade de examinar esta população, por ser a mais recente modalidade de trabalho dentro do modelo, e representar a maioria de serviços (European Council, 2023). Não é claro se ser trabalhador através de plataformas digitais vai facilitar ou dificultar a conciliação entre trabalho e vida pessoal, tendo sido o maior foco da investigação, até ao momento, os empregos tradicionais (Kelliher et al., 2018). A investigação dos motivos que levam os trabalhadores de plataformas digitais a ingressar e permanecer neste modelo laboral apresenta resultados divergentes, sendo ainda escassa a literatura que investiga as diferenças geracionais das motivações desta população em particular.

Posto isto, torna-se interessante para a presente investigação, compreender as motivações dos trabalhadores de plataformas digitais para ingressar e permanecer nestes moldes de trabalho, bem como a sua perceção relativamente à conciliação entre trabalho e vida pessoal, à luz das diferentes gerações.

## Estado da Arte

### O Crescimento do Trabalho Contingente e as Plataformas Digitais

O crescimento do trabalho contingente tem uma relação direta com o crescimento da globalização e o progresso tecnológico que sucederam no final do século XX e transformaram a forma como o trabalho é visto e exercido (Sobral et al., 2022). Neste contexto, as empresas tiveram de se adaptar rapidamente a novas dinâmicas laborais que divergiam do modelo tradicional de emprego vigente (Sobral et al., 2022). Como consequência, a flexibilidade surge em resposta às exigências do mundo laboral e passa a ser um conceito central para compreender as reestruturações que ocorreram desde então (Kalleberg, 2000; De Cuyper et al., 2007; Spreitzer, 2017). Em comparação com os chamados “formatos tradicionais de emprego” no trabalho contingente a insegurança e aleatoriedade das necessidades das organizações são totalmente partilhadas com os trabalhadores (Cappelli & Keller 2013; Polivka & Nardone 1989). Aliás, uma das primeiras definições associadas ao trabalho contingente diz que este formato se associa a “Qualquer trabalho em que um indivíduo não tenha um contrato explícito ou implícito de emprego a longo prazo ou um em que as horas mínimas trabalhadas possam variar de forma não sistemática.” (Polivka & Nardone, 1989, p.11). Hoje é possível diferenciar os trabalhadores contingentes entre trabalhadores sazonais, trabalhadores temporários de agência, trabalhadores em regime de outsourcing, trabalhadores o-call, trabalhadores independentes, trabalhadores a termo e, mais recentemente, trabalhadores de plataformas digitais (Chambel, 2016; Sobral et al., 2022).

O trabalho realizado através de plataformas digitais, dentro de todos os formatos de trabalho contingente que a literatura permite distinguir, é o que mais se afasta de uma relação laboral tradicional. Por um lado, trata-se de uma relação de trabalho tripartida que se reparte entre três elementos: a empresa que fornece o serviço e que faz a intermediação entre o trabalhador e o cliente, o trabalhador que executa o serviço e o cliente final que beneficia do serviço prestado (Dunn, 2020; ILO, 2018; Spreitzer, 2017; Sobral et al., 2022). Por outro lado, as plataformas de trabalho digital assumem os seus trabalhadores como empresários ou prestadores de serviços independentes, deixando os mesmos sem proteção, já que as responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho estão ao seu próprio encargo (Nielsen et al., 2022). Desde o seu surgimento que foram diversas as tentativas de estimar o número de trabalhadores de plataformas digitais e as suas características, porém os dados ainda são escassos (O'Farrell & Montagnier, 2019).

Através da informação disponível, é possível perceber, por exemplo, que apesar da assunção por parte das plataformas, aproximadamente três quartos (68,1%) das pessoas que prestaram serviços laborais através de plataformas definem-se como empregados por conta de outrem (Pesole et al., 2018). Além disso, quando se fala de plataformas digitais de trabalho, a literatura refere que este trabalho expõe os trabalhadores a elevados riscos de precariedade; a muitas horas e maior intensidade de trabalho; a uma pior conciliação entre trabalho e vida pessoal; à inexistência de uma remuneração mensal fixa, estando dependentes do número de serviços que realizam durante o seu horários de trabalho; à dependência do feedback dos clientes, sendo necessário manter boas classificações e um alto rendimento para se manter ativo na plataforma (Berg et al., 2018; Dunn, 2020; Williams et al., 2021; Pesole et al., 2018). Ao traduzir este fenómeno em números, 55% dos trabalhadores de plataformas digitais ganham menos do que o salário mínimo líquido por hora no país onde trabalham e 41% do seu tempo de trabalho não é remunerado, por exemplo o tempo que passam entre tarefas (European Council, 2023). Isto, segundo a International Labour Organisation (2021), está atualmente a provocar problemas de proteção social, acesso aos direitos fundamentais de liberdade e negociação coletiva (ILO, 2021).

De acordo com as estatísticas já apuradas, existiam 28,3 milhões de trabalhadores de plataformas digitais na União Europeia em 2022, número semelhante aos trabalhadores da indústria transformadora no mesmo ano, estimando-se que este número possa crescer rapidamente e atingir 43 milhões em 2025, um aumento de 52% em três anos (European Council, 2023). Dentro dos serviços prestados pelas plataformas são os de transporte de passageiros os que mais se destacam, pois é nestas plataformas que ingressam mais trabalhadores (Brancati et al., 2020; European Union, 2023). A Uber, uma das mais conhecidas plataformas de transporte de passageiros tem 5 milhões de prestadores de serviços inscritos, 93 milhões de usuários e pode ser utilizada em mais de 10 mil cidades (Uber, 2020). Um relatório lançado recentemente pela Uber em relação ao mercado português, destaca que entre 2013 e 2019 o número de empresas no setor cresceu 71% e o volume de negócios aumentou 84% (Dinheiro Vivo, 2022). Ainda no panorama nacional, o Instituto da Mobilidade e dos Transportes aponta que o número de TVDE (transporte individual de passageiros em veículo descaracterizado) ao serviço de empresas como a Uber e Bolt ultrapassasse os 39000 em 2022, disparando o número para aproximadamente 70000 no final de 2023 (AMT, 2024; Dinheiro Vivo, 2022).

Quanto às características demográficas dos trabalhadores de plataformas digitais, sabe-se ainda que na Europa o trabalhador típico tem habilitações ao nível do ensino superior,

estando a maioria sobre qualificada para o trabalho que executa, já que 70% dos serviços oferecidos através de plataformas de trabalho requerem baixas qualificações. Para além disso, este trabalhador é um jovem do sexo masculino com uma idade média a rondar os 35 anos em 2017 e os 34 anos em 2018 (Berg, et al., 2018; European Council, 2023; Pesole, et al., 2018). Adicionalmente, sabe-se que 23,6% dos trabalhadores de plataformas digitais têm entre 16 e 25 anos de idade e apenas 5% tem entre 56-65 anos (Pesole, et al., 2018). Deste modo, é possível identificar um local de trabalho com idades diversificadas, tal como descrito, e, portanto, com diferenças geracionais acrescidas.

Desta forma, o excecional crescimento e inovações que têm surgido ao lado do trabalho contingente tornam relevante o aprofundamento do tema, nomeadamente dos trabalhadores de plataformas, por serem a mais recente modalidade de trabalho e existirem ainda reduzidos estudos sobre esta população em Portugal. Dentro dos trabalhadores de plataformas digitais, torna-se ainda pertinente explorar o transporte de passageiros, uma vez que representam a maioria de serviços e também o seu crescimento tem sido exponencial, quer em Portugal quer em todo o mundo.

### **Diferenças Geracionais entre os Trabalhadores de Plataformas Digitais**

A idade dos trabalhadores tem sido, por vários autores, apontada como uma característica capaz de alterar a perceção dos mesmos relativamente às suas relações laborais, sendo ao mesmo tempo pouco estudada, especialmente no que concerne os trabalhadores contingentes ao serviço de plataformas digitais (Becton et al., 2014). Mas abordar a idade é falar apenas de indivíduos em diferentes fases do seu crescimento fisiológico e acumulação de experiência (Jones et al., 2018). Alguns autores têm defendido uma abordagem diferente, relacionada com a geração do indivíduo, em que os efeitos geracionais estão ligados a um fenómeno de experiências partilhadas entre um grupo específico e durante um período específico (Kowske, et. al, 2011). O autor pioneiro na investigação das gerações, Mannheim (1952), refere que a pertença geracional é baseada na idade em relação a um tempo histórico, e, por isso, os indivíduos vão pertencer a uma geração porque interagem e se movem em conjunto com outros no mesmo período, influenciando e, ao mesmo tempo, sendo influenciados por uma variedade de condições.

Assim uma geração vai ser distinguida da outra, não apenas por ano de nascimento, mas pelos eventos de vida significativos em fases críticas de desenvolvimento que passou em conjunto, ou seja, sendo construídas através de acontecimentos históricos (Sobral et al., 2019) e, por esse motivo, as experiências que partilharam vão diferenciar as gerações nas suas

crenças, valores, atitudes e comportamentos comuns, incluindo a sua relação laboral (Becton et al., 2014).

Neste estudo, o foco está em duas gerações, que perfazem a maioria dos trabalhadores de plataformas digitais, e que experienciam o que é ser trabalhador contingente (Pesole, et al., 2018). Assim, apesar de a delimitação do início e fim de cada grupo geracional não ser consensual entre diversos autores, um dos modelos mais referenciados na literatura geracional é o modelo de Smola e Sutton (2002), que divide as gerações em três grupos distintos a geração *Baby-Boomer* (nascidos entre 1946 e 1964), a Geração X (nascidos entre 1965 e 1977), a Geração Y ou “*Millennials*” (nascidos entre 1978 e 1994). Mais recentemente, têm vindo a ser alvo de estudo a Geração Z (nascidos entre 1995 e 2004) e geração Alpha (nascidos a partir de 2005) (Shah, 2015). A presente investigação centra-se, por isso, nesta divisão, explorando em particular, a Geração Y e a Geração Z.

A Geração Y cresceu aquando do desenvolvimento das novas tecnologias, entrando no mercado de trabalho durante a crise financeira (Sobral et al., 2019). Os *Millennials* valorizam o trabalho em equipa, bem como as oportunidades de progressão na carreira (Stelling, 2023). Estes trabalhadores procuram também oportunidades de desenvolvimento de competências, aprendendo de forma rápida, fruto do acompanhamento das tecnologias supramencionado (Pyöriä et al., 2017). É esperado da Geração Y que consiga contribuir para a inovação nos contextos laborais, alcançando novas formas de conciliar a vida pessoal com a vida laboral, isto, tendo em conta que valorizam mais a vida pessoal do que a retribuição salarial (Jones et al., 2018).

Apesar da geração Z partilhar alguns traços com os *Millennials*, mostram também novos modelos de comportamentos e valores. Estes indivíduos percecionam o trabalho como significativo, valorizando formas de comunicação através de tecnologia (Schroth, 2019). Por um lado, esta geração tende a ser a mais tolerante do ponto de vista das questões sociais, por outro lado, contudo, é a mais impaciente, individualista e exigente geração no local de trabalho (Barhate & Dirani, 2021). Desta forma, procuram ambientes de trabalho transparentes, flexíveis e com liberdade pessoal (Schroth, 2019).

Assim, tal como previamente referido, a investigação sobre diferenças geracionais é pertinente para este estudo, por ter o poder de informar sobre os valores e atitudes laborais que motivam as diferentes gerações no trabalho (Sobral et al., 2019). Assim, um objetivo deste estudo é compreender se as perceções relativamente à motivação e à conciliação entre vida profissional e vida pessoal dos trabalhadores de plataformas digitais de transporte de

passageiros que pertencem à Geração Z e *Millennials*, variam de acordo com a sua geração, e quais são as suas características.

### **O que Move os Trabalhadores de Plataformas Digitais**

A escolha de um trabalhador por um tipo de trabalho contingente tem sido distinguida entre fatores voluntários (e.g. flexibilidade e liberdade) e involuntários (e.g. desemprego). Contudo, de acordo com alguns autores, esta distinção tornava-se redutora, já que estudos que têm vindo a ser desenvolvidos demonstraram que existem variadas razões para enveredar por este formato de trabalho existindo na literatura muitos outros motivos apontados (Chambel & Sobral, 2018; Sobral et al., 2021), que vão muito além da dualidade de razões supramencionadas, dada a extrema complexidade que envolve as motivações humanas.

O conceito de motivação tem sido, desde há algumas décadas, percebido como um processo psicológico, relacionado com a vontade, que leva o sujeito a realizar determinados comportamentos, dando propósito ao mesmo (Kreitner et al., 2002). Relativamente à motivação em contexto laboral Pinder (1998 in Gagné, 2014) definiu-a como um conjunto de forças energéticas que têm origem tanto dentro como fora do ser de um indivíduo, para iniciar um comportamento relacionado com o trabalho, e para determinar a sua forma, direção, intensidade e duração. Desta forma, de maneira a considerar as variadas formas de operar das pessoas, e procurar atender a complexidade da motivação, a Teoria da Autodeterminação (TAD) servirá de base a esta investigação, já que é uma teoria recorrentemente aplicada ao contexto laboral, reconhecida pela forma mais abrangente de diferenciação que concebe vários tipos de motivação e ligações entre cada uma e a aprendizagem, bem-estar e desempenho. (Deci et al., 2017; Ryan, & Deci, 2000). Esta teoria explora as necessidades e motivações humanas considerando as condições contextuais que poderão facilitar e dificultar a autodeterminação (Ryan, & Deci, 2000), sugerindo que o tipo de motivação que os indivíduos têm para trabalhar vai afetar a performance e bem-estar dos mesmos (Deci et al., 2017).

A TAD define um continuum de motivação desde a amotivação até à motivação intrínseca, onde um sujeito é autodeterminado se controla as suas ações e decisões (Deci et al., 1989). Incluídos no conceito de motivação estão 2 tipos: intrínseca e extrínseca. O primeiro é a forma mais autónoma de motivação, o indivíduo realiza uma atividade pela satisfação que retira da mesma (Chambel, 2016). O segundo está diferenciado em 4 tipos de regulação, o tipo mais perto da motivação intrínseca é a regulação integrada em que a atividade permite conciliar necessidades e compromissos sociais (Chambel, 2016). De

seguida, na regulação identificada, os indivíduos reconhecem as atividades como importantes para os seus objetivos pessoais, e por isso, o seu comportamento irá ser mais congruente com os mesmos. A regulação introjetada é guiada pelo ego e pela culpa e, finalmente, mais afastada no continuum, está a regulação externa, em que os sujeitos tomam ações com base nas consequências que esperam (Chambel, 2016). Os mesmo autores para além de fazerem esta distinção referem que para entender mais precisamente a motivação é necessário considerar três necessidades psicológicas básicas: competência (intenção do sujeito de se sentir eficaz na interação com o ambiente), autonomia (ambição do sujeito em experimentar uma sensação de escolha e liberdade psicológica na realização de uma atividade) e relação (que é satisfeita quando as pessoas desenvolvem relacionamentos próximos e íntimos com os outros) (Deci et al., 2017). Assim, os contextos laborais que pretendam um desempenho eficaz, satisfação laboral, atitudes positivas relacionadas com o trabalho e bem-estar devem promover a satisfação das necessidades e, conseqüentemente, o aumento da motivação intrínseca e internalização da motivação extrínseca (Gagné & Deci, 2005).

As diferentes motivações vão resultar em diferentes efeitos, tal como Deci e Ryan (2000) referem, por exemplo, os trabalhadores com uma motivação mais extrínseca estão menos comprometidos no trabalho, estão mais suscetíveis a emoções negativas, têm uma concentração reduzida e têm uma atitude também mais negativa relativamente à sua atividade (Deci e Ryan, 2000), enquanto o oposto acontece com trabalhadores com uma motivação mais intrínseca, que se encontra relacionada com níveis mais altos de bem-estar no trabalho (Lopes & Chambel, 2014). No caso particular dos trabalhadores contingentes, a razão para aceitarem exercer este tipo de trabalho pode influenciar o seu desempenho, sendo que aqueles que admitem este trabalho de forma voluntária, sendo a motivação mais intrínseca, revelam níveis mais elevados de satisfação laboral, comparados com os restantes (Sobral et al., 2016). Isto porque, quando a motivação do trabalhador contingente é predominantemente extrínseca, poderá ter alguma repercussão negativa nas suas relações de emprego (De Jong & Schalk, 2010 in Sobral et al., 2016), e no seu bem-estar (Lopes & Chambel, 2014). Apesar disto, se a motivação extrínseca for sentida simultaneamente com formas mais intrínsecas de motivação, este efeito negativo pode ser enfraquecido (Sobral et al., 2015 in Sobral et al., 2016).

Relativamente à motivação dos trabalhadores de plataformas digitais, a literatura indica que as características como a flexibilidade tem um grande papel na decisão dos mesmos: podem gerir o tempo como pretendem, optar apenas por algumas tarefas, e até por diversas plataformas. Nestes modos parece a flexibilidade deste trabalho permitir satisfação de variadas necessidades pessoais e profissionais, como por exemplo conciliar o trabalho com

a vida pessoal (De Stefano, 2015; Spreitzer et al., 2017; Pesole et al., 2018). Assim, está postulado há várias décadas que um contexto que suporta a autonomia dos sujeitos vai originar uma elevada motivação intrínseca e aumentar o bem-estar (Ilardi et al., 1993). Ou seja, estes poderão apresentar uma motivação intrínseca por conta das condições particulares do seu trabalho e que cumprem com as suas necessidades pessoais (Rosenblat & Stark, 2016), no entanto, é também relatado que esta sensação de flexibilidade que seria um motivador dos trabalhadores é falsa (Chevalier et al., 2019). Adicionalmente, também a necessidade de complementar o rendimento mensal ou o desemprego são apontados como motivos para se encontrarem nesta situação laboral (Berg et al., 2018). Também segundo Chambel e Sobral (2018) estudos mostram que os trabalhadores portugueses valorizam segurança no trabalho e estabilidade, onde o trabalho através de plataformas digitais não se parece enquadrar.

As investigações supramencionadas são independentes das gerações dos trabalhadores, no entanto, por um lado, Finegold e colaboradores (2002) não identificaram diferenças relativas a diferenças motivacionais consoante as várias gerações; e por outro lado, De Lange e colaboradores (2011) concluíram que a motivação extrínseca laboral diminui com a idade e a motivação intrínseca, contrariamente, aumenta. Assim, a Geração Z é muitas vezes referida como intrinsecamente motivada quando a sua equipa e, mais importante, o seu chefe reconhecem as suas contribuições e implementam as suas ideias, mas, em contrapartida, para esta geração são as expectativas de recompensas que a podem motivar no local de trabalho (Barhate & Dirani, 2021). No caso dos *Millennials*, estudos concluíram que são motivados por um ambiente de trabalho colaborativo, com um trabalho desafiante e significativo, procurando realização e autonomia no seu trabalho (Calk e Patrick, 2017 in Mahmoud et al., 2020). Numa outra perspectiva Darcy e colaboradores (2012) concluíram que indivíduos mais jovens apresentam mais motivação laboral com menos impacto na conciliação entre trabalho e vida pessoal.

Deste modo, é possível assumir que existe algum contraste no que concerne a investigação dos motivos que levam os trabalhadores de plataformas digitais a ingressar e permanecer nestes modos laborais, sendo ainda escassa a literatura que investiga as diferenças geracionais das motivações desta população em particular. Por isto, e sabendo-se que a motivação dos trabalhadores contingentes relativamente ao seu contexto laboral tem sido vista como uma forma importante de compreender as características destes formatos de trabalho (Tan e Tan, 2002 in Sobral, 2019), torna-se relevante e é um objetivo deste estudo compreender, para além dos motivos, o tipo de motivação dos trabalhadores de plataformas digitais que predomina. Adicionalmente, o facto de a literatura relativamente à motivação dos

trabalhadores de plataformas digitais de transporte de passageiros, bem como o estudo das suas diferenças geracionais ser escassa, e tendo-se comprovado pertinente explorar esta amostra anteriormente, reforça a relevância de direcionar este objetivo a estes trabalhadores em particular.

### **A Perceção dos Trabalhadores Sobre a sua Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal**

A conciliação entre trabalho e vida pessoal é única para cada indivíduo (Henrikson, 2009), sendo definida por diversos autores com base nos aspetos de trabalho e vida pessoal, ou seja, o nível de envolvimento nestes deve ser equilibrado, e as atividades compatíveis, existindo um conflito de papéis reduzido (Brough & Kalliath, 2008; Greenhaus & Beutell, 1985; Sirgy & Lee, 2017). Segundo Greenhaus e Beutell (1985), investigadores fundamentais para a compreensão desta relação, este conflito vai aparecer quando ambos os domínios, pessoal e profissional, se tornam inconciliáveis, dificultando a participação igual nos dois papéis. Os mesmos autores referem que o conflito pode ter por base o tempo (i.e., se ao dedicar mais tempo a uma atividade prejudicar a realização da outra), a tensão (quando a tensão que advém de um papel dificulta o outro), e o comportamento (i.e., se o comportamento exigido num dos papéis prejudicar o que é exigido no outro) (Greenhaus e Beutell, 1985). Assim, para alcançar esta conciliação as pessoas devem estar empenhadas nos diversos papéis que têm na sua vida profissional e pessoal, caso contrário isso poderá influenciar negativamente o equilíbrio e satisfação na vida (Sirgy & Lee, 2017).

Adicionalmente, a conciliação entre trabalho e vida pessoal vai variar entre indivíduos, cada um vai definir as suas prioridades, dependendo desta o desempenho na função e na vida pessoal, por exemplo quem está a iniciar a sua carreira e quem se encontra perto da reforma (Henrikson, 2009). Como tal, para alguns indivíduos trabalhar muitas horas e ser bem-sucedido é visto como algo positivo, enquanto para outros será o contrário (Chandra, 2012).

A investigação demonstra que a perceção dos trabalhadores relativa à conciliação entre o trabalho e a vida pessoal pode ser influenciada pelas condições laborais e demográficas dos mesmos, como por exemplo, se existem dependentes, a idade, sexo, estado civil, tipo de contrato de trabalho, a flexibilidade de horários, entre outros (Crompton & Lyonette, 2005; Sirgy & Lee, 2017). Tal como supramencionado, a maioria dos trabalhadores de plataformas digitais são jovens, no entanto, apesar disto é provável que um trabalhador típico de plataformas tenha uma família e filhos, existindo uma percentagem significativa de pessoas para as quais o trabalho em plataformas digitais é uma fonte significativa de rendimento e que têm responsabilidades familiares significativas (incluindo descendentes)

(Kelliher et al., 2018; Pesole et al., 2018). Assim, isto vai contradizer a imagem dos trabalhadores das plataformas como jovens sem responsabilidades familiares e torna relevante aprofundar a conciliação entre trabalho e vida pessoal destes trabalhadores, das variadas classes sociais, uma vez que pode ter implicações que vão para além dos próprios prestadores de serviços, estendendo-se potencialmente aos filhos e cônjuges dependentes. De outro modo, existem também trabalhadores de plataformas digitais sem dependentes, sendo referido na investigação que os profissionais que vivem sozinhos e sem responsabilidades, estão sujeitos a sentirem que as suas necessidades de equilíbrio são vistas como menos legítimas do que as dos colegas com filhos, e isso afeta negativamente a sua conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal (Kelliher et al., 2018; Wilkinson et al., 2017). Desta forma, torna-se pertinente explorar também a conciliação entre trabalho e vida pessoal destes trabalhadores.

A perceção de conciliação entre trabalho e vida pessoal pode ser afetada pela idade dos sujeitos (Crompton & Lyolette, 2005). Twenge e colaboradores (2010) referem que são os *Millennials* quem tem uma maior necessidade de equilíbrio. Klun (2008) suporta esta afirmação sublinhando que mesmo tendo sido a geração *Baby Boomers* a primeira a defender a importância da conciliação entre trabalho e vida pessoal, são as gerações mais jovens quem a valoriza mais, sendo referido também como o fator mais importante para a Geração Z na escolha de um emprego (Gabriellova & Buchko, 2021), e por isso, as organizações que promovam esse equilíbrio têm maior probabilidade de atrair e reter os trabalhadores da Geração Z (Barhate & Dirani, 2021). Desta forma, apesar da literatura confirmar que existe uma relação entre a perceção e valorização da conciliação entre trabalho e vida pessoal e as diferentes gerações, a literatura sobre gerações referente aos trabalhadores de plataformas digitais é escassa, sendo por isso relevante confirmar se isso se aplica a estes.

Da mesma maneira, a informação relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal dos trabalhadores contingentes, é ainda reduzida, incluindo os trabalhadores de plataformas digitais de passageiros (Kelliher et al., 2018). Dos estudos existentes, por um lado, a conciliação entre trabalho e vida pessoal é apontada por alguns investigadores como um motivo para ser trabalhador contingente (Chambel & Sobral, 2018), já que a flexibilidade de que é tão característica é um facilitador desta conciliação (Sirgy & Lee, 2017; Sousa, 2018). Contudo, por outro lado, existe também literatura que afirma exatamente o contrário: quanto mais flexibilidade têm, mais facilidades terão de trabalhar longas horas, o que prejudica a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal (Sousa, 2018), ou seja, embora os regimes de trabalho flexíveis possam ser propostos aos trabalhadores para melhorar a sua conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, o grau de concretização desse equilíbrio

vai ser variável (Kelliher et al., 2018). Adicionalmente, a precariedade a que este tipo de trabalho está sujeito pode levar a uma pior conciliação trabalho e vida pessoal, devido à necessidade de trabalho excessiva a que estes trabalhadores estão sujeitos (Berg et al., 2018; Dunn, 2020). Assim, neste caso, não é claro se ser trabalhador através de plataformas digitais vai facilitar ou dificultar a conciliação destes sujeitos, sendo, por isso, um objetivo desta investigação compreender como é que estes trabalhadores percecionam a conciliação trabalho e vida pessoal neste contexto e o porquê, isto porque, a conciliação entre trabalho e vida pessoal também depende de características do trabalho (Chambel & Ribeiro, 2014). Para além disso, grande parte da atenção tem-se centrado nas modalidades de trabalho e nas relações de trabalho tradicionais, e visto que um número crescente de trabalhadores não tem um regime de trabalho tradicional nem uma relação de emprego tradicional (Kelliher et al., 2018), é pertinente explorar o objetivo com base na perceção dos trabalhadores de plataformas digitais de transporte de passageiros, tendo sido fundamentado anteriormente a pertinência de explorar esta população em específico dentro dos trabalhadores de plataformas.

## **Método**

### **Desenho de Investigação**

O presente estudo trata-se de uma investigação de cariz qualitativo, a partir da análise das perceções dos trabalhadores de plataformas digitais de transporte de passageiros. Esta metodologia é naturalista e interpretativa, privilegiando as perspetivas, significados e visões subjetivas dos participantes, sendo, por este motivo, o estudo dos fenómenos feito a partir da perspetiva dos outros (Creswell, 2007). Esta opção metodológica é fundamentada pelo facto de as temáticas presentes, serem o reflexo da experiência e perspetiva de cada participante, o que se torna essencial para compreender se as perceções, relativamente à motivação e à sua conciliação entre trabalho e vida pessoal, variam de acordo com as gerações dos trabalhadores.

### **Delimitação das Questões de Investigação**

Q1: O que motiva os trabalhadores de plataformas digitais de passageiros a ingressar e permanecer neste contexto de trabalho?

Q2: Como é que os trabalhadores de plataformas digitais de passageiros percecionam a sua conciliação entre trabalho e vida pessoal?

Q3: Quais são as principais estratégias que os trabalhadores de plataformas digitais de passageiros utilizam para uma melhor conciliação da vida pessoal e trabalho?

Q4: De que forma é que as motivações dos trabalhadores de plataformas digitais de passageiros para ingressar e permanecer neste contexto de trabalho diferem entre a Geração Z e *Millennials*?

Q5: De que forma é que as perceções da conciliação entre trabalho e vida pessoal dos trabalhadores de plataformas digitais de passageiros diferem entre a Geração Z e *Millennials*?

## Participantes

Considerando os objetivos definidos à priori, procedeu-se a uma seleção intencional dos participantes. Desta forma, a amostra é não probabilística, e os critérios de seleção foram definidos intencionalmente (Almeida & Freire, 2007). Assim, os critérios incluíam trabalhadores de plataformas digitais há pelo menos 6 meses, pertencentes a uma das gerações anteriormente descritas- *geração Z e millennials*.

Nesta investigação utilizou-se uma amostra constituída por 17 participantes (N=17), 94% (n=16) do género masculino e 6% (n=1) do género feminino. A média de idades destes participantes é de 35 anos (mínimo 24; máximo 43). A seguinte tabela fornece informações mais detalhadas das características da amostra deste estudo.

**Tabela 1**

*Caracterização sociodemográfica da amostra*

		N
<b>Sexo</b>	Feminino	1
	Masculino	16
<b>Estado Civil</b>	Solteiro	9
	União de Facto	6
	Divorciado	2
<b>Agregado Familiar</b>	1	4
	2	5
	3	2
	4	6

<b>Geração</b>	Z	<b>5</b>
	Y	<b>12</b>
<b>Nível de Habilitações</b>	3º Círculo	<b>1</b>
	Ensino Secundário	<b>10</b>
	Licenciatura	<b>6</b>

## **Procedimento**

### ***Recolha de Dados***

Para a realização das entrevistas foram estabelecidos contactos, por conveniência, através de pesquisa direta no Facebook, e do método *snowball*. As entrevistas foram realizadas individualmente, presencialmente ou via Teams, consoante a disponibilidade dos participantes e num horário definido pelos mesmos. No momento da entrevista foram expostos em pormenor os objetivos principais do estudo e o enquadramento da entrevista, assegurando o anonimato e a confidencialidade dos dados. As entrevistas foram gravadas em formato áudio, depois de recolhida a assinatura dos participantes de um consentimento informado (Anexo 1).

### ***Análise de Dados***

A análise dos dados recolhidos durante as entrevistas principiou pela sua transcrição integral, de formato áudio para escrito, seguido de uma leitura flutuante das mesmas. Numa segunda fase o conteúdo foi transferido para o programa Nvivo 14 onde se iniciou o processo de análise que permitiu interpretar e codificar os dados, através de um sistema de categorias. Inicialmente esta categorização é aberta, já que permite gerar conceitos sobre fenómenos, através do desdobramento e análise dos dados, estabelecendo relações de subordinação (Saldaña, 2011). De seguida, prosseguiu-se com o agrupamento de conceitos em categorias, iniciando a codificação axial, que possibilita que os dados sejam reorganizados tendo por base ligações entre categorias que emergiram da codificação aberta (Saldaña, 2011). Este sistema de categorias é apresentado em anexo (Anexo 4).

## **Instrumentos**

A recolha de dados foi realizada através de uma entrevista semiestruturada, um dos principais métodos de recolha de dados na investigação qualitativa (Creswell, 2007; Flick, 2005). Neste tipo de recolha de dados o entrevistador deve seguir um conjunto de questões

pré-definidas, e em simultâneo deve existir um esforço para enquadrá-las num contexto mais informal, havendo, desta forma, uma combinação de perguntas abertas e fechadas (Coutinho, 2014).

Para a realização da entrevista semiestruturada recorreu-se a um guião de entrevista construído à priori e adaptado ao presente estudo, dado o mesmo se enquadrar num projeto de investigação mais alargado. A construção do guião teve como base de inspiração dois instrumentos: Motivation at Work Scale para trabalhadores contingentes (Lopes et al., 2014) e Escala de Aprimoramento no trabalho e vida pessoal (Fisher et al., 2009). No final da entrevista foram recolhidos os dados sociodemográficos, através de um questionário (Anexo 2), tendo sido ainda elaborado um consentimento informado (Anexo 1) apresentado antes da entrevista ter início.

### **Apresentação e Análise de Resultados**

A apresentação de resultados será redigida de acordo com as questões de investigação previamente delimitadas. Ao longo deste capítulo, destacar-se-ão os dados relativos às temáticas em estudo, tendo em conta a perceção dos participantes. As respostas serão elaboradas tendo por base um sistema de subcategorias (assinaladas a bold) que são consideradas relevantes e aplicáveis para o efeito da investigação. Paralelamente, será feita a discussão dos resultados apresentados recorrendo aos excertos dos dados, assim como, a referências teóricas que se considerem pertinentes.

**Q1:** “O que motiva os trabalhadores de plataformas digitais de passageiros a ingressar e permanecer neste contexto de trabalho?”

Quando questionados acerca do seu percurso de vida, e dos motivos que os levaram a ingressar nas plataformas digitais como motorista, a subcategoria, dentro de todas, que se destacou de forma mais evidente foi a de **rendimento** [e.g., “(...) *Eu só sou motorista da Uber e desde aí, há 5 anos, que sou motorista da Uber, porque asseguram o rendimento.*” (F1); “(...) *aquilo que me motivou a ser motorista foi a necessidade, para sustentar a família e não estar parado, e hoje continua a ser a minha principal fonte de rendimento.*” (N1)]. Para além disso, também a **dificuldade em arranjar emprego** [e.g., “*Acabando o projeto, é como se não existisse, ou seja, não têm emprego, não têm nada que assegure de alguma forma as despesas*” (C1); “*não consegui encontrar nada na área. Então levou-me a ir por outros caminhos, a descobrir outras áreas*” (H1); “*mas lá está, há muita gente que está aqui porque*

*não arranja outros trabalhos” (N1); “(...)quando, entretanto, arrisquei, não entrei porque tenho ferros no pulso, porque tive uma fratura exposta.” (D2)] foi apontada como uma das principais motivações para ingressar neste molde. A **insatisfação com a vida laboral anterior** [e.g., “Só que o desgaste de ter estado durante muitos anos ligado à área da construção e a falta de evolução durante vários anos nesses parâmetros, levou-me a uma fuga para aquele hobby, que era a condução” (L1); “Eu trabalhava numa empresa há 13 anos e já estava um bocadinho farto, era eletricista e era chefe até, só que as condições não evoluíam então resolvi experimentar” (P1); “Estava um bocado descontente com a antiga empresa, e pronto estou cá com ele desde fevereiro” (H1)] e o **gosto por conduzir** [e.g., “E sempre tive o bichinho de saber como é que era para trabalhar na Uber ser motorista etc. E eu adoro guiar, desde que tirei a carta de condução” (F2); “juntei o útil ao agradável era o meu negócio e uma coisa eu gosto de fazer, conduzir” (P3)] parecem também ser dos motivos mais predominantes para ingressar. Assim, inicialmente, segundo a TAD, a motivação destes trabalhadores é essencialmente extrínseca, mais concretamente de regulação externa, uma vez que os sujeitos tomam ações com base nas consequências que esperam (Deci et al., 2017). Contudo, está presente, ao mesmo tempo, uma componente de regulação mais intrínseca, em que os participantes ingressam neste contexto por gostarem de conduzir. Assim, é relevante salientar a importância da utilização da TAD, uma vez que, é através da mesma que é possível concluir que neste trabalho através das plataformas digitais, a motivação dos trabalhadores não está apenas ligada ao dinheiro, mas também a outras características do trabalho (Kim et al., 2023).*

No que diz respeito aos motivos para permanecer a trabalhar como motorista de plataformas digitais de transporte de passageiros são observadas algumas mudanças. Por um lado, o **rendimento** é, mais uma vez, o motivo mais destacado [e.g., “Porque atualmente ser motorista paga mais do que um salário, você ganha mais do que o salário mínimo e hoje, para viver com os custos altos que nós temos, ser motorista ajuda, por enquanto.” (D1); “desta forma, como eu estou agora é melhor, tenho mais rendimento.” (D2); sinto-me feliz por poder fazer aquilo que gosto e receber um bom dinheiro. Eu quando digo um bom ordenado, é um ordenado acima da média, pronto, para poder fazer isto assim sinto-me bem. (H2)]. Adicionalmente, é também evidente o motivo de **gosto por conduzir** [e.g., “E sinto-me sempre super motivado, eu acordo para ir trabalhar, não acordo naquela coisa de “ei amanhã vou trabalhar”, não, eu acordo para ir passear, para estar a fazer uma coisa que eu gosto, que é conduzir sempre pessoas diferentes” (D2); “gosto muito de conduzir o dia todo, sinto-me feliz por poder fazer aquilo (H2); “(...)é, quase o trabalho em si, que é o meu ponto

*satisfeito. Ou seja, eu gosto de conduzir.” (T1)]. Por outro lado, a **independência** [e.g., “(...) no meu caso é um caso por ser mais independente, é enquanto numa empresa qualquer, não seria.” (A1); “É bom porque sei que vou trabalhar para mim, para o crescimento da minha empresa” (P3); “de todas as indústrias que já trabalhei esta é a que traz melhor bem-estar no trabalho, porque trabalhas sozinho” (F2)] surge com elevada relevância, assim como a **flexibilidade** [e.g., “Sim, a questão da flexibilidade de horários, é espetacular, eu acho espetacular.” (F2); “tenho liberdade de horário, tenho tempo para ficar com amigos, com a família acho que para já estou bem.” (H1); “o facto de não existirem rotinas, ou seja, de serem constantemente todos os dias, são diferentes do dia anterior, para mim, motiva-me bastante” (P2)]. Deste modo, as motivações ao longo do tempo vão evoluindo, segundo a TAD, para uma forma mais intrínseca, mais concretamente de regulação integrada, uma vez que os sujeitos percebem que a atividade permite conciliar necessidades e compromissos sociais (Deci et al., 2017), embora continue a existir, ao mesmo tempo, uma componente de regulação mais externa, a remuneração.*

Concluindo, o que se verifica é a presença de vários tipos de motivação na mesma fase, como motivação de regulação integrada, de regulação externa e motivação intrínseca, ainda assim aproximando-se mais de uma das extremidades do *continuum*. Isto poderia ser expectável, já que no contexto das plataformas, os trabalhadores são movidos não só por incentivos financeiros, mas também por uma série de outras motivações (Kim et al., 2023). Para além disso, foi já postulado que as pessoas podem sentir motivação intrínseca e extrínseca no seu trabalho, sendo isto também verdade para os trabalhadores de plataformas digitais deste estudo (Jabagi et al., 2019).

Ao mesmo tempo, constata-se um desenvolvimento positivo no *continuum* desde a motivação para iniciar até à motivação para permanecer. Ou seja, mesmo existindo vários tipos de motivação na mesma fase, existe também uma tendência que evolui de uma regulação externa para mais integrada ao longo do tempo. Isto pode ser explicado pela evolução da satisfação das três necessidades psicológicas básicas ao longo do tempo, o que irá provocar o aumento da motivação intrínseca e internalização da motivação extrínseca (Gagné & Deci, 2005). Por isso, este contexto irá proporcionar, aos trabalhadores, no decorrer da atividade, uma nova independência e flexibilidade (autonomia), possibilidade de ganharem prática e serem produtivos (competência), e possibilidade de conhecerem outras pessoas (relação) (Norlander et al., 2021).

**Q2:** “Como é que os trabalhadores de plataformas digitais de passageiros percecionam a sua conciliação entre trabalho e vida pessoal?”

Nesta categoria espera-se compreender a perceção dos trabalhadores relativamente à forma como conciliam o trabalho e a vida pessoal, emergindo outras 2 de especial interesse: **facilitadores**, e **desafios**.

A maioria dos participantes (16/17) perceciona a **flexibilidade horária** existente neste contexto de trabalho como um facilitador da conciliação entre trabalho e vida pessoal [e.g., *“Eu, sinceramente, é um bocado tranquilo, porque é como lhe digo, eu não trabalho as horas seguidas, então eu consigo gerir entre o horário de trabalho e os meus hobbies” (A1); “Mas sim respondendo à pergunta, sim, hoje com a Uber e a Bolt ainda consigo conciliar melhor do que um trabalho no tradicional, pelo fator de, o que gosto mais, o ponto maior positivo da aplicação Uber, Bolt é o sistema de trabalho meritocrático” (D1); “Relativamente à parte de conciliar com a vida pessoal, para mim, é a melhor coisa que este trabalho oferece, no meu caso, consigo conciliar os meus horários. É muito bom poder conciliar a vida profissional com a vida pessoal.” (P3)]. De uma forma geral, é então percecionado o trabalho através das plataformas digitais como uma forma de potenciar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, através da flexibilidade (Altenreid, 2020).*

Sete dos participantes percecionam, apesar disso, desafios à conciliação entre trabalho e vida pessoal, como é o caso do desafio de **atingir o rendimento esperado**, ou seja, o facto terem de trabalhar mais horas para alcançar a remuneração a que se propuseram [e.g., *“É difícil nós conciliarmos a nossa vida pessoal com a parte profissional, porque para se conseguir alcançar resultados, depende também do foco e dos objetivos que cada um tem.” (P2); “Mas a nível de de ter tempo para fazer a minha vida pessoal é um bocado mais difícil, mais trabalho sem dúvida. Depende de quem quer priorizar estar com amigos ou de ganhares um bocado de dinheiro.” (F2)].*

Adicionalmente, apresenta-se relevante para este tópico aprofundar ainda a perceção dos trabalhadores de plataformas digitais de transporte de passageiros no que diz respeito à sua **rotina**, mais precisamente as subcategorias: **dias de trabalho**, **folgas** e **regularidade dos tempos livres**. Numa primeira instância, o mais destacado, foi a **Imprevisibilidade**, já que todos os participantes quando questionados sobre a sua rotina demonstraram que esta sofria de instabilidade, fruto da sua atividade [e.g., *“Há dias que correm melhor, eu saio mais cedo e há outros que sei lá, eu quero ganhar mais, está mais fraco, então eu trabalho mais tempo” (A1); “Tu nunca sabes o que te vai calhar. Tu vais para a rua, simplesmente com a esperança. Trabalhar nas aplicações, hoje em dia é como jogar no Euromilhões” (L1)].*

Contudo, alguns participantes esforçam-se para conseguir alguma previsibilidade, nomeadamente no número de **folgas** e dias que optam para os efeitos [e.g., “*No inverno, como é mais fraco e eu prefiro trabalhar no fim de semana, só folgo uma vez e é normalmente à segunda.*” (A1)].

A questão referente aos Tempos Livres e à sua **Regularidade**, procura compreender se o que os entrevistados indicaram que gostam de fazer nos tempos livres, é, de facto, realizada com regularidade (semanalmente ou diariamente), ou não (mensalmente, anualmente ou nunca). Neste caso, o mais referenciado foi **regular** [e.g., “*Ontem, ontem aproveitei o domingo na parte da tarde para descansar e conseguir estar um bocadinho mais com uma família, e, portanto.*” (H1); “*Não foi este domingo, porque foi a latada do X. Foi no outro domingo.*” (R1)], face a **pouco regular** [e.g., “*(...) muita coisa que nestes últimos 3 anos, não faço.*” (L1); “*(...) já foi para aí há 1 mês, na verdade.*” (C1)], mas é fulcral destacar que, ainda assim, a diferença foi reduzida. Ainda de salientar que todos os participantes percecionam o trabalho de motorista de plataforma como um trabalho de bastante **exigência** [e.g., “*E fora isso, piorou, por exemplo, ao invés de trabalhar 8 horas, não temos de trabalhar 10 horas e às vezes, mesmo com as 10 horas, não conseguimos bater a nossa meta. A mesma meta que eu tinha há 1 ano.*” (D1); “*Por isso há um grande desgaste e já se fala cada vez mais que os motoristas estão cansados, desgastados.*” (L1)].

Desta forma, os resultados comprovam que a flexibilidade e autonomia neste contexto podem vir lado-a-lado de imprevisibilidade de horários e, conseqüentemente, de insegurança de rendimentos, podendo conduzir a uma intensificação do trabalho e lesar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar (Warren, 2021). Contudo, é fulcral referir que a grande maioria quando interrogados respondia diretamente que a conciliação entre trabalho e vida pessoal, não só era mais facilitada neste contexto laboral, como também existia a perceção de conseguir estabelecer uma harmonia eficaz. Assim, apesar de serem apontados vários desafios e exigências associados ao trabalho através das plataformas digitais, a conciliação com sucesso entre trabalho e vida pessoal é destacada pela maioria dos participantes, uma vez que a flexibilidade influencia de forma positiva a perceção dos trabalhadores (Mandt, 2019),

**Q3:** “Quais são as principais estratégias que os indivíduos utilizam para uma melhor conciliação da vida pessoal e trabalho?”

Nesta investigação, para fins de compreender diversas esferas da conciliação entre trabalho e vida pessoal, foram definidas as subcategorias **percepção pessoal e estratégias**. Assim, numa primeira análise, salienta-se, que vários participantes reconheceram como **estratégia** separar a vida profissional e a vida familiar, sendo uma necessidade essencial para garantir um equilíbrio [e.g., “(...) *Eu acho muito importante nós sabermos fazer essa separação da vida profissional e pessoal e acho importante não nos privarmos de fazer essa parte pessoal que é importante.*” (C1)]. Da mesma forma, a organização profissional revela-se essencial para fazer cumprir a conciliação destes domínios [e.g., “*Organizo sempre no dia anterior o dia seguinte, meto sempre na cabeça o que tenho de fazer, o tempo que vai demorar a fazer isso e vou sempre planeado o trabalho de forma a equilibrar as coisas*” (P3); “(...) *, mas é preciso muita organização e não é qualquer um que gosta de trabalhar aquelas horas todas seguidas.*” (F1)]. Começar o dia de trabalho mais cedo também aparenta ser uma prática recorrente de compensação de tempo [e.g., “*Não há muito que se possa fazer a não ser, se calhar, começar a trabalhar um bocadinho mais cedo, para se poder ir para casa mais cedo.*” (H3); “*É aquilo que eu disse, tentar começar o mais cedo possível para acabar o mais cedo possível, e é essa a estratégia que eu utilizo.*” (H2); “*A melhor estratégia que pode ser é acordar cedo, porque assim o nosso trabalho todo depende da quantidade que temos na rua*” (J2)].

Adicionalmente, é relevante realçar que alguns participantes destacaram também a importância de ter “bom senso” para conseguir equilibrar de forma mais eficaz o trabalho e a vida pessoal [e.g., “(...) *eu acho que neste trabalho se nós conseguirmos conciliar tudo, se houver algum discernimento.*” (H2); “*Estratégias... a principal chama-se bom senso. Que é a maior lei de todas e que às vezes é muito esquecida.*” (N1)]. Posto isto, percebe-se que os participantes desenvolvem estratégias individuais para atenuar os desafios de trabalhar através das plataformas e equilibrar as suas preferências e responsabilidades individuais (Alvarez de la Vega et al., 2023), de maneira a conciliar a vida pessoa e laboral.

**Q4:** De que forma é que as motivações dos trabalhadores de plataformas digitais de passageiros para permanecer neste contexto de trabalho diferem entre a Geração Z e *Millenials*?

Relativamente às motivações para permanecer, ambas as gerações mencionam o **rendimento** [e.g., “*Eu desde que ganhe meu dinheiro e ninguém me chateie, está tudo bem, está tudo tranquilo.*” (A1); “*E perguntam, mas porque que então você continua? Porque*

*atualmente ser motorista paga mais do que um salário, você ganha mais do que o salário mínimo.*” (D1)]. Contudo, para a Geração Z passa a ganhar ainda maior destaque, sendo mencionada por todos os participantes, a **flexibilidade**, [e.g., *“Esta gestão do horário que eu tenho possibilidade de fazer na Uber ajuda muito a fazer a gestão nestes aspetos que também são muito importantes e complicados.”* (C1)], bem como a **independência**, [e.g., *“u acho que de todas as indústrias que já trabalhei esta é a que traz melhor bem-estar no trabalho, porque trabalhas sozinho.”* (F2)]. Deste modo, apesar de o rendimento continuar a surgir, depreende-se uma forma de motivação mais próxima da motivação intrínseca, a motivação de regulação integrada, em que a atividade irá permitir ao sujeito conciliar necessidades e compromissos sociais (Chambel, 2016).

Já os *Millenials*, quando interrogados sobre as motivações para permanecer, para além do **rendimento** já mencionado, salientam a **independência** que se foram habituando a ter, e a qual, muitas vezes, já não prescindem [e.g., *“isto dá-me a liberdade e o prazer também, esta atividade. Pronto acho que é gratificante.”* (H1); *“É um trabalho agradável, porque é um trabalho que em termos básicos, não há prisões, tipo, não és obrigado a nada, és obrigada a faturar.”* (L1)], aliada à ambição, e concretização por alguns dos participantes, de **investimento** neste contexto [e.g., *“Neste momento estou numa fase em que estou a tentar fazer uma proposta ao meu amigo, dono da empresa, de eu ficar dono da empresa, porque eu gosto da atividade.”* (F1)]. Outro motivo que se distinguiu foi o **contacto com o público** [e.g., *“Porque eu gosto de me relacionar com pessoas. A gente como motorista não é só um motorista, mas é um pouco de tudo... psicólogo, conselheiro...”* (T1)]. Assim, e novamente, não obstante surgir na mesma o **rendimento**, deduz-se uma forma mais autónoma de motivação, posicionando-se no *continuum* na regulação identificada, em que os sujeitos reconhecem a atividade como importante para os seus objetivos pessoais, neste caso, a ambição de investimento e independência (Chambel, 2016).

No geral, os resultados mostram que existem diferenças na motivação de ambas as gerações, sendo os trabalhadores de diferentes gerações motivados por diferentes fatores, o que prova a importância de considerar as diferenças geracionais na literatura sobre motivação, tal como postulado por Lee e colaboradores (2022). Apesar disto, as diferenças entre as gerações são apenas ligeiras, sendo a motivação laboral da Geração Z mais próxima no *continuum* de intrínseca do que a Geração Y (Mahmoud et al., 2020). Com estes resultados é relevante destacar que, para este estudo em particular, as diferenças entre estas gerações não se revelaram tão significativas como se julgava anteriormente, e verificava noutros grupos de trabalhadores (Wong et al., 2008).

**Q5:** De que forma é que estas perceções da conciliação entre trabalho e vida pessoal diferem entre a Geração Z e *Millenials*?

Para responder a esta questão importa explicar que, tal como na segunda questão de investigação, será explorado o que apontam os trabalhadores de cada geração como **facilitadores**, e **desafios**, mas também subcategorias da sua **rotina** como é o caso da **regularidade de tempos livres e folgas**. No que concerne a geração *Millenial*, a maioria destaca a **flexibilidade horária** como um facilitador da conciliação entre trabalho e vida pessoal [e.g., *“Isso também é um ponto que me faz gostar deste ramo, que é hm a liberdade de horários e ter tempo para também estarmos com família.” (H1)*]. Sendo um desafio **atingir o rendimento esperado** [e.g., *“Um dos preços a pagar para se ter sucesso nesta atividade é ter pouco tempo para a família no dia a dia.” (F1)*], mas relatado por um número reduzido de participantes. Relativamente à **regularidade de tempos livres**, pretende-se compreender se o que os entrevistados indicaram que gostam de fazer nos tempos livres, é, de facto, realizada com bastante regularidade (semanalmente ou diariamente), ou pouca regularidade (mensalmente, anualmente ou nunca). Neste caso as opiniões da Geração Y que foram apuradas são bastante díspares, isto pode explicar-se devido ao facto de dentro desta geração os indivíduos entrevistados possuírem diferentes características sociodemográficas. Adicionalmente, estes trabalhadores afirmam utilizar as folgas, em grande parte, para **descanso** [e.g., *“É bom a gente descansar um nadinha para ao menos descansar o corpo, estamos numa posição sentada sempre e é bom a gente ficar um bocadinho mais liberto.” (H2)*], e **lazer** [e.g., *“Eu gosto muito automóveis e meu pequenito também. Tudo o seja atividade relacionadas com motores, nós fazemos essas coisas todas.” (R1)*], o que está em conformidade com os resultados de Twenge e colaboradores (2010).

Relativamente à Geração Z, todos os participantes destacam, mais uma vez, a **flexibilidade horária** como um facilitador da conciliação entre trabalho e vida pessoal [e.g., *“É, ou então a gente trabalha, faz o que tinha a fazer e, se quiser, vai mais um bocado trabalhar. É uma facilidade enorme, uma facilidade enorme.” (D2)*]. Sendo um desafio **atingir o rendimento esperado** [e.g., *“Depende de quem quer priorizar estar com amigos ou de ganhares um bocado de dinheiro. No meu caso que eu tenho 26 anos, ainda sou novo e eu penso um bocado em construir bases financeiras para o futuro, não é?” (F2)*], contudo, neste enquadramento, mais de metade dos trabalhadores (n=3) fazem referência a este desafio. Relativamente à **regularidade de tempos livres**, a maioria relatou ser **regular** [e.g., *“Com os amigos foi, a nível familiar é agora, e de resto acebei de sair do ginásio, e à noite tenho*

*futebol, por isso.*” (A1)], dividindo o tempo das folgas entre **descanso, responsabilidades e lazer** [e.g., “*Mas aproveito para descansar também, sabes?*” (F2); “*Se houver algum imprevisto, dia x tenho que fazer isto, já fica a minha folga.*” (D2)]; “*Quando chega o fim-de-semana aproveito para estar com os meus colegas, estar com a minha família.*” (P3)]. Estes resultados vão enfatizar a importância que a conciliação trabalho e vida pessoal tem para esta geração (Mahmoud et al., 2020).

Assim, a Geração Z destaca mais a flexibilidade, assim como regularidade de tempo livre do que os *Millenials*, o que é concordante com o estudo de Lee e colaboradores (2022) que revela que gerações mais jovens tendem a mostrar mais preocupação com o equilíbrio entre a sua vida laboral e pessoal. Adicionalmente, apesar de ser mais evidenciado pela Geração Z o desafio de atingir o rendimento esperado, é interessante relatar que a percentagem de sócios-gerentes da empresa para que trabalha é superior aos *millenials*, e, portanto, dada a responsabilidade acrescida, poderá situar-se aí a raiz deste desafio à conciliação (DeMartino et al., 2006), que, segundo o relato, não impossibilita a mesma.

### Conclusões

Como principais resultados da presente investigação é possível realçar que os trabalhadores das plataformas digitais de transporte de passageiros apresentam mais do que um tipo de motivação, tanto para ingressar na profissão, como para permanecer na mesma. Esta motivação vai evoluindo, desde o momento que entram, de uma motivação de regulação externa para uma regulação integrada, ou seja, inicialmente, as suas motivações serão extrínsecas, diretamente relacionadas com a remuneração, e a facilidade que parece existir em obter um rendimento digno. Contudo, à medida que o tempo passa, os trabalhadores vão percebendo os restantes benefícios da atividade, como é o caso da flexibilidade e possibilidade de conciliar a vida profissional e pessoal, sendo percebido pela maioria um maior equilíbrio face a uma relação laboral tradicional, apontando essa mesma flexibilidade como um facilitador. Isto poderá ser explicado pela satisfação, ao longo do tempo, das três necessidades psicológicas básicas (competência, autonomia e relação), que irá prever diretamente uma motivação mais aproximada de intrínseca no *continuum*, já que os trabalhadores irão ser mais autónomos, fruto da independência e flexibilidade que este contexto proporciona, irão adquirir sentido de competência, através da sua produtividade e, irão satisfazer a necessidade de relacionamento devido ao contacto diário com diferentes

pessoas, inevitável na sua profissão (Autin et al., 2021; Deci et al., 2017; Norlander et al., 2021).

Apesar disto, é referido por alguns participantes o desafio que é conseguirem atingir um rendimento que considerem aceitável. Isto porque necessitam de trabalhar várias horas (até 12 horas) num contexto imprevisível, onde podem passar longos períodos sem uma viagem, ou seja, sem trabalhar e sem remuneração, o que poderá ter consequências diretas na intensificação do trabalho e prejudicar a conciliação do seu trabalho com a sua vida pessoal. Ainda assim, para conseguir conciliar o seu trabalho com a vida pessoal os participantes descrevem a importância de separar os dois papéis, organizar o seu dia previamente e ter “bom senso”, ou seja, saber quando parar. As diferentes gerações, apresentam diferentes tendências, sobretudo nas motivações apontadas para permanecerem na profissão. De acordo com os resultados, a motivação da Geração Y aponta para uma regulação identificada, em que os trabalhadores reconhecem que o seu trabalho é essencial para alcançar as suas metas, contudo estes trabalhadores apontam ter tempo livre menos regularmente (Chambel, 2016). Já a Geração Z apresenta uma regulação integrada, ou seja, a sua atividade profissional é percecionada como facilitadora da conciliação das suas necessidades, destacando esta geração os desafios dessa conciliação, o que pode ser explicado pelo facto da Geração Z não estar disposta a abdicar de aspetos pessoais em prol do sucesso no trabalho (Chambel, 2016; Mahmoud et al., 2020).

Relativamente às limitações desta investigação, é de salientar o facto de a amostra conter poucas mulheres, neste caso, apenas uma. Apesar de isto ir ao encontro do que nos diz a literatura sobre as características destes trabalhadores (European Council, 2023), foi perceptível na entrevista diferentes pontos de vista da participante face aos restantes, e que devem ser explorados em investigações futuras. De acrescentar ainda, que seria interessante serem realizados estudos com uma distribuição mais equitativa da amostra, mais concretamente em termos de dados geracionais.

No que diz respeito às implicações práticas deste estudo, destaco a forma como, à semelhança do que se tem percebido com outros trabalhadores contingentes, o desenvolvimento de uma relação positiva com o trabalho é possível também no contexto das plataformas digitais, reforçando assim o possível investimento das plataformas digitais, de forma a se aproximarem mais das necessidades dos trabalhadores e melhorarem a conexão existente (Sobral et al., 2021). Desta forma, pode acreditar-se que esta investigação se apresenta relevante no âmbito do estudo das plataformas digitais de trabalho, nomeadamente, no que concerne o transporte de passageiros, uma vez que muito pouco tem sido feito para

esta população em particular (O'Farrell & Montagnier, 2019), verificando-se que a exploração de construtos, como motivação e conciliação, é possível e significativa também para esta amostra. Adicionalmente, espera-se que esta investigação contribua para a perceção da sociedade de que os trabalhadores de plataformas vivem desafios constantes no seu dia-a-dia, que devem ser colmatados e tidos em consideração, em especial na elaboração de novas legislaturas, que defendam os seus direitos e necessidades.

## Referências Bibliográficas

- Abraham, K., Haltiwanger, J., Sandusky, K., & Spletzer, J. (2018). Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues. *National Bureau of Economic Research*. <https://doi.org/10.3386/w24950>
- Almeida, L., & Freire, T. (2007). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilibrios edições.
- Alvarez de la Vega, J., Cecchinato, M. E., Rooksby, J., & Newbold, J. (2023). Understanding platform mediated work-life: A diary study with Gig Economy Freelancers. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 7, 1–32. <https://doi.org/10.1145/3579539>
- Autin, K. L., Herdt, M. E., Garcia, R. G., & Ezema, G. N. (2021). Basic psychological need satisfaction, autonomous motivation, and meaningful work: A self-determination theory perspective. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 78–93. <https://doi.org/10.1177/10690727211018647>
- Autoridade da Mobilidade e dos Transportes. (2024). *Transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE)*. [relatorio\\_tvde\\_16\\_04\\_2024.pdf](relatorio_tvde_16_04_2024.pdf) (amt-autoridade.pt)
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2021). Career Aspirations of Generation Z: A systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46, 139–157. <https://doi.org/10.1108/ejtd-07-2020-0124>
- Becton, J. B., Walker, H. J., & Jones-Farmer, A. (2014). Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(3), 175–189. <https://doi.org/10.1111/jasp.12208>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work. *Towards Decent Work in the Online World*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf)
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2013). Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review*, 38, 575-596. <http://doi.org/10.5465/amr.2011.0302>
- Chambel, M. J. (2016). *Psicologia da Saúde Ocupacional*. Pactor.
- Chambel, M. J., Sobral, F. (2018). When temporary agency work is not so temporary. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), <http://doi.org/10.1177/0143831X18805931>

- Chandra, V. (2012). Work-life balance: eastern and western perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.651339>
- Chevalier, J. A., Chen, M.K., Oehlsen, E., & Rossi, E. (2019). The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers. *Journal of Political Economy*, 127(6), <https://doi.org/10.1086/702171>
- Coutinho, C. P. (2014). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. (2a Ed.). Almedina.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions* (2nd Ed). Sage Publications.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2005). The new gender essentialism—domestic and family ‘choices’ and their relation to attitudes. *The British Journal of Sociology*, 56(4), 601-620. <http://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2005.00085.x>
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., & Grady, G. (2012). Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30(2), 111-120. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.11.001>.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2007). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25–51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x>
- Deci, L., Connell, P., & Ryan, R. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580–590. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.580>
- Deci, E., Olafsen, A., & Ryan, R. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19-43. <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [http://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](http://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Dinheiro Vivo. (2022). *Empresas TVDE cresceram 71% entre 2013 e 2019, gerando mais de sete mil empregos*. <https://www.dinheirovivo.pt/empresas/empresas-tvde-cresceram-71-entre-2013-e-2019-gerando-mais-de-sete-mil-empregos--14991565.html>
- De Jong, J. (2014). Externalization motives and temporary versus permanent employee

- psychological well-being: A multilevel analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 803-815.  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.818217>
- De Lange, A., Bal, P., Van der Heijden, B., De Jong, N., & Schaufeli, W. (2011). When I'm 64: Psychological contract breach, work motivation and the moderating roles of future time perspective and regulatory focus. *Work & Stress*, 25(4), 338–354.  
<https://doi.org/10.1080/02678373.2011.632610>
- Deloitte & Touche. (2011). Global Business Driven HR Transformation: The Journey Continues. *Deloitte Consulting LLP*.
- DeMartino, R., Barbato, R., & Jacques, P. (2006). Exploring the Career/Achievement and Personal Life Orientation Differences between Entrepreneurs and Nonentrepreneurs: The Impact of Sex and Dependents. *Journal of Small Business Management*, 44(3), 350–368. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627x.2006.00176.x>
- De Stefano, V. (2015) The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3), 471-503. <https://doi.org/10.2139/SSRN.2682602>
- Dunn, M. (2020). Making gigs work: Digital Platforms, job quality and worker motivations. *New Technology, Work and Employment*, 35(2), 232–249.  
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12167>
- European Council Council of the European Union. (2023, Março, 23). *Spotlight on digital platform workers in the EU – consilium*. Retirado de <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>
- Eurostat. (2022). *Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship (%)*.  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_ETPGAN\\_custom\\_4395942/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ETPGAN_custom_4395942/default/table?lang=en)
- Eurostat. (2023). *Temporary employees by sex, age and occupation (1 000)*.  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ\\_ETGAIS\\_custom\\_5960630/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_ETGAIS_custom_5960630/default/table?lang=en)
- Finegold, D., Mohrman, S., & Spreitzer, G. M. (2002). Age effects on the predictors of technical workers' commitment and willingness to turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 655–674. <https://doi.org/10.1002/job.159>
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond work and family: a measure of

- work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Flick, U. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*. Lisboa: Monitor.
- Gagné, M. & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. <http://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M. (2014). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. Oxford University Press.  
<http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199794911.001.0001>
- Geissinger, A., Laurell, C., Öberg, C., & Sandström, C. (2019). How sustainable is the sharing economy? on the sustainability connotations of sharing economy platforms. *Journal of Cleaner Production*, 206, 419–429.  
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.196>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Haynes, B. (2011). The impact of generational differences on the workplace. *Journal of Corporate Real Estate*, 13(2), 98–108. <https://doi.org/10.1108/14630011111136812>
- Henrikson, M. (2009). Work-life balance: is there such a thing?. *Nursing for women's health*, 13(2), 151-154. <https://doi.org/10.1111/j.1751-486X.2009.01406.x>
- Ilardi, C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, M. (1993). Employee and Supervisor Ratings of Motivation: Main Effects and Discrepancies Associated with Job Satisfaction and Adjustment in a Factory Setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789-1805. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1993.tb01066.x>
- International Labour Organization. (2018). *Digital labour platforms and the future of work*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf)
- International Labour Organization. (2021). *World Employment and Social Outlook*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf)
- Jabagi, N., Croteau, A.M., Audebrand, L. K., & Marsan, J. (2019). Gig-workers' motivation: Thinking beyond carrots and sticks. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 192-213. <https://doi.org/10.1108/jmp-06-2018-0255>
- Jones, J., Tapp, S., & Murray, S. (2018). Generational differences in the Workplace. *Journal of Business Diversity*, 18(2). <https://doi.org/10.33423/jbd.v18i2.528>

- Kalleberg, A. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341–365.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2018). All of work? all of life? Reconceptualising Work-Life balance for the 21st Century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kim, N., Lee, K., Lee, J., & Suh, J. (2023). The motivation to work in an online platform economy money-view or self-view? *Current Psychology*.  
<https://doi.org/10.1007/s12144-023-04885-7>
- Klun, S. (2008). Work-life balance is a cross-generational concern—and a key to retaining high performers at Accenture. *Global Business and Organizational Excellence*, 27(6), 14-20. <https://doi.org/10.1002/joe.20229>
- Kossek, E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L. (2011). Workplace social support and workfamily conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64, 289-313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211>
- Krahn, H. J., & Galambos, N. L. (2013). Work values and beliefs of ‘generation X’ and ‘generation Y.’ *Journal of Youth Studies*, 17(1), 92–112.  
<https://doi.org/10.1080/13676261.2013.815701>
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Buelens, M. (2002). *Organizational behaviour*. McGraw Hill.
- Lee, C., Lim, H. S., Seo, D. (Josh), & Kwak, D.-H. A. (2022). Examining employee retention and motivation: The moderating effect of employee generation. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 10(4), 385–402.  
<https://doi.org/10.1108/ebhrm-05-2021-0101>
- Lyons, S. & Kuron, L. (2013). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35, <https://doi.org/10.1002/job.1913>
- Lopes, S., & Chambel, M. J. (2014). Motives for being temporary agency worker: Validity study of one measure according to the self-determination theory. *Social Indicators Research*, 116(1), 137-152. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0273-3>
- Lopes, S., Chambel, M. J., & Giunchi, M. (2016). Motivation and well-being at work and in the "free context" In M. J. Chambel (Eds.), *Self-determination theory in new work arrangements* (pp. 81–106). Nova Science Publishers.

- Lopes, S., Sabino, A., Dias, P., Rodrigues, A., Chambel, M., & Cesário, F. (2022). Through the Lens of Workers' Motivation: Does It Relate to Work–Family Relationship Perceptions?. *Sustainability*, 14(23), <https://doi.org/10.3390/su142316117>
- Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., & Grigoriou, N. (2020). “we aren't your reincarnation!” workplace motivation across X, y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), 193–209. <https://doi.org/10.1108/ijm-09-2019-0448>
- Mahmoud, A. B., Reisel, W. D., Grigoriou, N., Fuxman, L., & Mohr, I. (2020). The reincarnation of work motivation: Millennials vs older generations. *International Sociology*, 35(4), 393–414. <https://doi.org/10.1177/0268580920912970>
- Mandt, I. (2019) Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards? <https://doi.org/10.2806/16825>
- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. In P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge* (pp. 276-320). London: Routledge and Kegan Paul.
- Nielsen, M. L., Laursen, C. S., & Dyreborg, J. (2022). Who takes care of safety and health among young workers? responsabilization of osh in the platform economy. *Safety Science*, 149, 105674. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105674>
- Norlander, P., Jukic, N., Varma, A., & Nestorov, S. (2021). The effects of technological supervision on Gig Workers: Organizational Control and motivation of uber, taxi, and limousine drivers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(19), 4053–4077. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1867614>
- O'Farrell, R., & Montagnier, P. (2019). Measuring digital platform-mediated workers. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 130–144. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12155>
- Organisation for Economic Co-Operation and Development. (2021). *Temporary employment*. <https://doi.org/10.1787/75589b8a-en>
- Pesole, A., Urzì, C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González, I. (2018). Platform Workers in Europe: evidence from the COLLEEM Survey, *Publications Office of the European Union*. <https://doi.org/10.2760/742789>
- Polivka, A. E. & Nardone, T. (1989). On the definition of "contingent work". *Monthly Labor Review*, 9-16.
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Uber's drivers: Information asymmetries and control in dynamic work. *International Journal Of Communication*, 27. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2686227>

- Saldaña, J. (2011). *Fundamentals of Qualitative Research*. New York: Oxford University Press.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Shah, R (2015). *Working Beyond Five Generations In The Workplace*. Retirado de <https://www.forbes.com/#e811b342254c>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. (2017). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sobral, F., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2016). Managing motivation in the Contact Center: The Employment Relationship of Outsourcing and Temporary Agency Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 357–381. <https://doi.org/10.1177/0143831x16648386>
- Sobral F, Lopes S, Chambel M, Castanheira F. (2015). A motivation profile analysis: The case of temporary agency work. In: Chambel M (ed.) *The Self-Determination Theory Applied to the New Work Arrangements*. New York: Nova Publishers.
- Sobral, F, Chambel, M., Castanheira, F. (2021). The Temporary Agency Worker's Motivation Profile Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18(13), 6779. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136779>
- Sobral, F., Morais, C., Chambel, M.J., & Castanheira, F. (2022) Trabalho temporário. In N. Crespo, N. Simões (Eds.), *Mercado de Trabalho em Portugal - Do Teletrabalho ao Salário Mínimo* (pp.183-204). Actual Editora
- Sobral, F., Ng, E. S., Castanheira, F., Chambel, M. J., & Koene, B. (2019). Dealing with temporariness: generational effects on temporary agency workers' employment relationships. *Personnel Review*, 49(2), 406-424. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0071>
- Sousa, A. (2018). *Desafios à conciliação família-trabalho - Um estudo da Confederação Empresarial de Portugal*. Nova School of Business and Economics.
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>
- Stelling, D. (2023). Do applicants from Generation X, y, z differ in personality traits? Data from selection procedures in Aviation (1987–2019). *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1173622>

- Sutherland, W., & Jarrahi, M. (2018). The sharing economy and digital platforms: A review and research agenda. *International Journal of Information Management*, 43, 328-341. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.07.004>
- Torrent-Sellens, J., Ficapal-Cusí, P., & Ertz, M. (2021). Motivations for labour provision on digital platforms in Europe. *Handbook of Research on the Platform Economy and the Evolution of E-Commerce*, 81–103. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-7545-1.ch004>
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of management*, 36(5), 1117-1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Warren, T. (2021). Work–life balance and gig work: ‘where are we now’ and ‘where to next’ with the work–life balance agenda? *Journal of Industrial Relations*, 63(4), 522–545. <https://doi.org/10.1177/00221856211007161>
- Wey Smola, K., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the New Millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), <https://doi.org/10.1002/job.147>
- Wilkinson, K., Tomlinson, J., & Gardiner, J. (2017). Exploring the work–life challenges and dilemmas faced by managers and professionals who live alone. *Work, Employment and Society*, 31(4), 640–656. <https://doi.org/10.1177/0950017016677942>
- Williams, P., McDonald, P., & Mayes, R. (2021). Recruitment in the gig economy: Attraction and selection on digital platforms. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(19), 4136–4162. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1867613>
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878–890. <https://doi.org/10.1108/02683940810904376>

# **ANEXOS**

## **Anexo 1: Consentimento Informado de Confidencialidade de Dados**

No âmbito do Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos, da Universidade Católica Portuguesa, encontramos-nos a desenvolver um projeto cujo objetivo é explorar as novas necessidades do mercado de trabalho e a emergência do trabalho temporário. Mais especificamente, procura-se explorar as perceções sobre o trabalho, as condições laborais e como estas se podem refletir no bem-estar e na conciliação da vida pessoal e profissional dos trabalhadores de plataformas digitais de passageiros.

A sua participação no projeto, através desta entrevista, é de extrema importância, uma vez que permitirá conhecer as suas perceções e vivências.

Toda a informação obtida é confidencial e será anonimizada através da codificação da identidade de cada participante.

Se concordar em participar, agradecemos que possa ler e assinar o consentimento que se segue:

Aceito participar de livre vontade neste projeto. Foram-me explicados e compreendi a pertinência e os objetivos deste projeto. Entendi ainda que toda a informação obtida ao longo da minha participação no projeto será estritamente confidencial e que a minha identidade nunca será revelada em qualquer documento ou a qualquer pessoa. Compreendi também que a minha participação neste estudo é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão se reflita em qualquer prejuízo para mim.

Declaro, ainda, que autorizo a gravação (áudio) da entrevista para a recolha e posterior análise dos dados.

Eu, \_\_\_\_\_, li e concordo com os termos e condições do projeto.

Se necessitar de esclarecer alguma questão ou informação poderá contactar os responsáveis pelo estudo: Francisca Teixeira- [s-frteixeira@ucp.pt](mailto:s-frteixeira@ucp.pt) e Maria Luísa Lopes- [s-mlrlopes@ucp.pt](mailto:s-mlrlopes@ucp.pt)

---

## Anexo 2: Questionário de Dados Sociodemográficos

Caro Participante,

Para uma maior colaboração neste estudo, por favor complete os campos seguintes com os seus dados pessoais:

1.	Qual a sua <b>idade</b> ?	<input type="checkbox"/> Idade: _____
2.	Qual o seu <b>sexo</b> ?	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino
3.	Qual é a sua <b>nacionalidade</b> ?	<input type="checkbox"/> _____
4.	Qual o seu <b>estado civil</b> ?	<input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> União de facto <input type="checkbox"/> Separado/Divorciado <input type="checkbox"/> Viúvo
5.	<b>Agregado familiar</b> contando consigo:	<input type="checkbox"/> _____
6.	Qual o seu <b>nível de habilitações</b> académicas?	<input type="checkbox"/> 1º Ciclo <input type="checkbox"/> 2º ciclo <input type="checkbox"/> 3ºciclo <input type="checkbox"/> Ensino Secundário <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Mestrado ou superior
7.	Qual é a sua <b>situação profissional</b> ?	<input type="checkbox"/> Não tenho outro emprego para além de motorista de plataformas digitais <input type="checkbox"/> Tenho um trabalho full-time para além de motorista de plataformas digitais: o _____ <input type="checkbox"/> Tenho um trabalho part-time para além de motorista de plataformas digitais: o _____
8.	Há quanto tempo exerce como trabalhador de <b>plataformas digitais de passageiros</b> ?	<input type="checkbox"/> _____
9.	Tem <b>contrato de trabalho</b> atualmente?	<input type="checkbox"/> Sim Indique: o Termo certo o Termo incerto o Sem termo

		<ul style="list-style-type: none"><li>o Tempo parcial</li><li>o Recibos verdes</li><li>o Voluntario/ sem compensação financeira</li></ul> <input type="checkbox"/> Não
<b>10.</b>	O veículo utilizado é do <b>próprio</b> ?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não

Obrigada!

### Anexo 3: Guião de Entrevista Semiestruturada

#### I. Caracterização do Percurso/ Motivações e Perceção do Suporte/Relação com a plataforma

1. Antes de mais, gostaria que me falasse do seu percurso de vida, focando especialmente no seu percurso académico/profissional.

Pensando aqui na plataforma, quais é diriam que são as razões que o/a levaram a tornar-se trabalhador de plataformas digitais.

**Notas para entrevistador:** Nesta questão é necessário garantir que o entrevistado:

- Aborda o seu grau académico e as escolhas inerentes ao seu percurso académico;
- Identifica as várias experiências profissionais que já teve e como se foi dando a tomada de decisão de “entrar e sair” das mesmas;
- Refere se, neste momento, é apenas trabalhador de plataformas digitais ou exerce outras atividades e quais – ou seja, confirmar se a plataforma é ou não a sua principal fonte de rendimento e se existirem outras fontes, qual aquela que o entrevistado considera a sua principal fonte de rendimento;
- Indica em quantas plataformas digitais trabalha e quais;
- Deixa claro as razões que o levaram a ser um trabalhador de plataformas digitais.

1.1. Pensando nas razões que acabou de me indicar para justificar a sua entrada nesta profissão, diria que hoje as razões para continuar a trabalhar nesta atividade ainda são as mesmas?

1.1.1. Porquê?

1.2. Vamos forçar-nos agora no funcionamento das plataformas. Pensando na sua experiência atual e considerando a plataforma em que trabalha/ a plataforma em que trabalha mais horas (escolher o que melhor se adaptar) consegue detalhar-me, tanto quanto lhe for possível, como funciona esta relação que mantém com a plataforma? Como gere essa dinâmica entre si e a plataforma? (como se cria uma conta, que tipo de relação laboral se estabelece, que regras têm de ser respeitadas, o que é esperado dos trabalhadores e o que os trabalhadores esperam da plataforma, entre outros.)

**Notas para entrevistador:** Nesta questão é necessário garantir que o entrevistado:

- Refere qual a plataforma em que está mais ativo (se se aplicar).
- Refere qual o tipo de relação que estabelece com a empresa/organização. Menciona qual o tipo de contrato que possui (caso se aplique).

- Indica se a plataforma lhe dá algum apoio em termos dos custos provenientes da sua atividade (e.g., gasolina, manutenção dos veículos). Caso a sua resposta seja negativa, perceber qual a percepção que tem.

- Aborda o funcionamento da criação de uma conta na plataforma, as regras a ser respeitadas, o que é esperado dos trabalhadores e o que estes esperam da plataforma a nível social, económico e pessoal, os procedimentos relativamente às compensações extra (e.g., se existem quando trabalha em dias de mau tempo ou em épocas festivas), às gorjetas, folgas e penalizações, entre outros.

1.3. Do que conhece no “mundo” do trabalho em plataformas digitais, quais as diferenças entre o funcionamento da plataforma X e o funcionamento das outras plataformas de entregas?

**Notas para entrevistador:** Nesta questão é necessário garantir que o entrevistado:

- Refere o funcionamento da plataforma para a qual está mais ativo (se se aplicar) (e.g., a nível remuneratório, o tipo de contrato que estabelece, se tem apoios/benefícios, as regras que tem de ser respeitadas e a forma como é reconhecido pelo seu trabalho).

- Refere o funcionamento das outras plataformas de transporte de passageiros (e.g., a nível remuneratório, o tipo de contrato que estabelece, se tem apoios/benefícios, as regras que tem de ser respeitadas e a forma como é reconhecido pelo seu trabalho).

- Aborda as diferenças entre o funcionamento da plataforma para a qual está mais ativo (se se aplicar) e o funcionamento das outras plataformas de transporte de passageiros (e.g., a nível remuneratório, o tipo de contrato que estabelece, se tem apoios/benefícios, as regras que tem de ser respeitadas e a forma como é reconhecido pelo seu trabalho).

*Nota:* perceber quantas viagens costuma ter em média, se passa muito tempo parado e se sim, quanto tempo.

1.4. Tendo em conta estas especificidades da plataforma, como é que lida com situações quando está algum tempo parado? (*Ajustar de acordo com o que o respondente disser na questão anterior*)

1.4.1. Como se sente? Como tenta ultrapassar essa situação?

**Notas para entrevistador:** Nesta questão é necessário garantir que o entrevistado:

- Refere como gere toda esta situação e a eventual frustração que possa surgir.

1.5 (Caso aplicável) Pensando na sua experiência atual e considerando a sua entidade empregadora, consegue detalhar-me, tanto quanto lhe for possível, como funciona esta relação que mantém com a mesma? como avalia a sua relação/vínculo laboral, indicando os aspetos com os quais se sente mais e menos satisfeito?

1.5.1 Caso surja algum problema, por exemplo um pneu furado, ou um eventual acidente recorre à entidade empregadora ou à plataforma? De que forma é que esta o apoia?

**Notas para entrevistador:** Nesta questão é necessário garantir que o entrevistado:

- Refere qual o tipo de relação que estabelece com a empresa/organização. Menciona qual o tipo de contrato que possui (caso se aplique).
- Explora de que forma é que lhe possibilitada autonomia, e que responsabilidades laborais tem (número de horas de trabalho etc..)
- Aborda a segurança laboral que possui para com a entidade empregadora (seja esta psicológica e física, e.g., se tem apoio em caso de um acidente ou de doença ou até um imprevisto familiar) e o que mudaria para aumentar a sua segurança.
- Que condições são garantidas pela chefia, benefícios, salário, condições de trabalho (por exemplo os custos de seguro, e combustível do carro), o tipo de contrato que estabelece, e a forma como é reconhecido pelo seu trabalho).

1.6. Pensando no funcionamento da plataforma X que me acabou de referir, poderia abordar um pouco como avalia a sua relação/vínculo laboral, indicando os aspetos com os quais se sente mais e menos satisfeito?

1.6.1. Neste sentido, o que mudaria?

**Notas para entrevistador:** Nesta questão é necessário garantir que o entrevistado:

- Indica o vínculo laboral que estabelece, referindo os aspetos que se sente mais e menos satisfeito (e.g., se se sente confortável com este vínculo e se este vínculo o apoia por exemplo na resolução de conflitos).
- Aborda a segurança laboral que possui para com a plataforma (seja esta psicológica e física, e.g., se tem apoio em caso de um acidente ou de doença ou até um imprevisto familiar) e o que mudaria para aumentar a sua segurança.

2. Falando num outro aspeto das plataformas, como é que descreveria a sua relação com os seus colegas de profissão? Conseguia dar um exemplo de como estas se estabelecem e se desenvolvem?

**Notas para entrevistador:** Nesta questão é necessário garantir que o entrevistado:

- Indica a relação que tem com os seus colegas de profissão, se existe apoio e/ou rivalidade, como por exemplo.
- Caso não aborde muito o assunto à questão pretendida, perguntar: Se dentro das mesmas/diferentes plataformas se ajudam/apoiam? Que tipo de relação se estabelece (de amizade, apenas de profissão, entre outros).

## II. A Conciliação Trabalho Vida Pessoal e o Bem-estar

Agora gostava de lhe colocar algumas questões numa vertente mais abrangente, abordando o bem-estar no trabalho.

1. Gostava que me descrevesse o que significa para si bem-estar no trabalho?

1.1. De acordo com a definição de bem-estar no trabalho que me acabou de descrever, sente que o seu contexto laboral lhe proporciona esse bem-estar? (identificar eventos concretos)

**Notas para entrevistador:** Nesta questão é necessário garantir que o entrevistado:

- Caso refira que sim/não, perguntar: de que forma? Poderia exemplificar situações que tenham fornecido ou não esse bem-estar?

- Refere situações/episódios onde lhe foram proporcionadas bem-estar ou não.

- Caso não aborde muito o assunto à questão pretendida, perguntar: Sente que atinge resultados que valoriza e que consegue obter recompensas pelo seu trabalho? Faz o que realmente gosta? Sente que consegue realizar o seu potencial? Quais são as vantagens e desvantagens deste trabalho para o seu bem-estar?

2. Se pudesse fazer alguma mudança a nível profissional na medida de obter um maior bem-estar no trabalho, o que faria/ proporria?

3. Neste sentido, gostaria que me descrevesse a sua rotina diária ao longo de uma semana, inclusive ao fim de semana, ou seja, 7 dias. (horário de trabalho; a que horas sai e regressa a casa; rituais de tempos livres e vida pessoal).

3.1. Organiza previamente as horas que vai dedicar à plataforma?

**Notas para entrevistador:** Nesta questão é necessário garantir que o entrevistado:

- Explora o número de horas que dedica à plataforma por semana em média e se é estável, caso se aplique como gere várias plataformas ou várias atividades profissionais.

4. Voltando à sua perceção de bem-estar no trabalho, como se sente habitualmente no final de uma semana de trabalho?

**Notas para entrevistador:** Nesta questão é necessário garantir que o entrevistado:

-Explora se se sente energético(a); entusiasmado(a); contente; desgastado(a); fatigado(a); se o seu trabalho lhe inspira; se sente orgulho no seu trabalho; se sente pressão quando está a trabalhar; se duvida do valor e da utilidade do seu trabalho; sente-se forte e com vigor no seu trabalho. Caso não seja mencionado ou clarificado, explorar como descreveria o seu bem-estar de uma forma geral face à sua atividade de trabalho.

Agora gostaria de lhe colocar algumas questões mais pessoais.

Agora gostaria de lhe colocar algumas questões mais pessoais.

**Notas para entrevistador:**

- Se na questão relacionada com a semana de trabalho não for mencionado a composição do agregado familiar do entrevistado, mas não ficar totalmente esclarecido, questionar... “Se bem compreendi, o seu agregado familiar é então composto por..., certo?”

Se não existir qualquer menção ao agregado familiar, fazer a questão diretamente (5).

5. Qual é a composição do seu agregado familiar?

6. O que valoriza mais na sua vida pessoal? E porquê?

6.1. Quais são as suas responsabilidades ao nível familiar/vida pessoal?

**Notas para entrevistador:**

- Sempre que existir uma enumeração de coisas, desafios, responsabilidades, entre outros, pedir para explicar/contar histórias.

Quando o entrevistado mencionar as responsabilidades:

6.1.1. Sente que tem tempo suficiente para as concretizar/realizar?

6.2. O que faz/ gosta de fazer nos seus tempos livres?

6.2.1. E quando foi a última vez que fez o que acaba de descrever?

7. Como é que compatibiliza as responsabilidades da vida pessoal com as exigências da sua vida profissional? Que estratégias utiliza?

**Notas para entrevistador:** Nesta questão é necessário garantir que o entrevistado:

- Explora as estratégias que utiliza para conciliar a sua vida profissional e pessoal.

8. No seu caso, enquanto trabalhador de plataformas digitais, considera que consegue fazer a conciliação da vida profissional e pessoal com maior ou menor facilidade do que pessoas com uma relação laboral mais tradicional (i.e., um horário de trabalho fixo, um regime contratual formal, um local de trabalho fixo, entre outros)?

8.1. Porquê?

8.2. O que facilita?

8.3. O que dificulta/impede?

9. Neste momento, considera estar a avançar em direção às metas que estabeleceu para a sua vida em termos globais?

9.1. Se sim, porquê? ou se não, porquê?

Antes de finalizar a entrevista, gostava só de saber se tem alguma questão ou dúvida?

Muito obrigada pela sua participação e disponibilidade!

**Anexo 4 – Sistema de Categorias**

## 1. *Motivação para ser trabalhador de Plataformas Digitais de Passageiros*

### 1.1. Motivações iniciais

- 1.1.1. Investimento
- 1.1.2. Independência
- 1.1.3. Rendimento
- 1.1.4. Dificuldade em arranjar emprego
- 1.1.5. Insatisfação com a vida
- 1.1.6. Ambição por trabalhar em Portugal
- 1.1.7. Gosto por conduzir
- 1.1.8. Flexibilidade
- 1.1.9. Contacto com o público
- 1.1.10. Incentivo da família

### 1.2. Motivações para permanecer

- 1.2.1. Flexibilidade
- 1.2.2. Independência
- 1.2.3. Rendimento
- 1.2.4. Investimento
- 1.2.5. Gosto por conduzir
- 1.2.6. Contacto com o público
- 1.1.7. Não existe intenção de permanecer

## 2. *Conciliação Vida Pessoal-Profissional*

### 2.1. Rotina

- 2.1.1. Dias de Trabalho
  - 2.1.1.1. Horário
  - 2.1.1.2. Imprevisibilidade
  - 2.1.1.3. Previsibilidade
  - 2.1.1.4. Atividade Física
  - 2.1.1.5. Responsabilidades
  - 2.1.1.6. Exigência
    - 2.1.1.6.1 Existe
    - 2.1.1.6.2 Não existe
- 2.1.2. Folgas
  - 2.1.2.1. Atividades

- 2.1.2.1.1. Descanso
- 2.1.2.1.2. Responsabilidades
- 2.1.2.1.3 Lazer
- 2.1.2.2 Gestão das folgas
- 2.1.3. Tempo Livre
- 2.1.4. Regularidade de Tempo Livre
  - 2.1.4.1. Regular
  - 2.1.4.2. Pouco frequente
- 2.2 Perceções Vida Pessoal
  - 2.2.1 Valorização
    - 2.2.1.1. Família e amigos
    - 2.2.1.2. Flexibilidade
    - 2.2.1.3. Independência
    - 2.2.1.4. Tempo para si
    - 2.2.1.5. Saúde
  - 2.2.2 Responsabilidades
    - 2.2.2.1. Apoiar a família
    - 2.2.2.2. Pagar contas
    - 2.2.2.3. Conforto
    - 2.2.2.4. Animais de estimação
    - 2.2.2.5. Atingimento de expectativas
- 2.3 Perceção Pessoal
  - 2.3.1. Facilitadores
    - 2.3.1.1. Flexibilidade horária
  - 2.3.2. Desafios
    - 2.3.2.1. Atingir o rendimento esperado
    - 2.3.2.2. Carga física elevada
    - 2.3.2.3. Outras atividades
- 2.4. Estratégias

### **Anexo 5 – Descrição do Sistema Geral das Categorias**

Código	Designação	Descrição	Exemplo de Dados	Nº de Sources	Nº de Referências
--------	------------	-----------	------------------	---------------	-------------------

1	Motivação para para ser trabalhador de Plataformas Digitais de Passageiros	Diz respeito às diversas percepções dos participantes relativamente à motivação para serem trabalhadores de plataformas digitais.	-	0	0
1.1.	Motivações iniciais	Os motivos para ter começado a trabalhar como motorista de plataformas.	-	0	0
1.1.1.	Investimento	O facto de querer fazer do trabalho um investimento financeiro e negócio próprio.	“Trabalhei durante 3 anos e o meu primeiro trabalho foi como estagiário na Efacec. Não fiquei lá porque não tinha grandes aspirações de conseguir ascender na carreira. Entretanto, fui trabalhar para uma empresa de informática e cheguei a gestor de clientes de redes TCP. Saí e fui trabalhar para, na altura, TV cabo. Na TV cabo, trabalhei 12 ou 14, não sei precisar ao certo. E aí em 2014/2015 foi quando constitui a minha própria empresa.” (R1)	5	6
1.1.2.	Independência	O motivo para ter iniciado a trabalhar foi o de poder ter independência.	“E então aqui teria uma facilidade maior em trabalhar para mim do que noutra tipo de trabalhos, certo? Então procurava aqui uma certa independência.” (A1)	5	6
1.1.3.	Rendimento	O facto de idealizarem um rendimento aceitável neste tipo de trabalho.	“Pelas ofertas e pelo do salário que apresentam, eu decidi não exercer neste momento essa área.” (C1)	10	15
1.1.4.	Dificuldade em arranjar emprego	Quando a motivação partiu de uma situação de desemprego e dificuldade de mudar.	“Não consegui encontrar nada na área. Então levou-me a ir por outros caminhos, a	6	11

			descobrir outras áreas.”		
			(H1)		
1.1.5.	Insatisfação com a vida	Quando os entrevistados indicam satisfação com a vida e trabalho que tinham, o que motivou o ingresso nas plataformas de trabalho.	“Estava um bocado descontente com a antiga empresa, e pronto estou cá com ele desde fevereiro e tem sido excelente, tem sido muito bom.” (H2)	7	8
1.1.6.	Ambição por trabalhar em Portugal	O facto de querer trabalhar em Portugal motivou ao ingresso no trabalho de plataformas digitais.	“Estive cerca de 1 ano, porque deixei a minha família, a minha mulher e o meu filho para trás, e hm, tive que voltar, também as saudades eram muito grandes.” (H1)	3	4
1.1.7.	Gosto por conduzir	Quando o gosto Por conduzir é percecionado como uma motivação para se ter tornado motorista.	“E sempre tive o bichinho de saber como é que era para trabalhar na Uber ser motorista etc. E eu adoro guiar, desde que tirei a carta de condução, e tive o meu primeiro carro, adoro guiar e pensei: “É pah, vou experimentar!” (D2)	8	9
1.1.8.	Flexibilidade	O motivo para ter iniciado a trabalhar foi o de poder ter flexibilidade.	“Também comercial, até que decidi criar um projeto meu, ou seja, um projeto em que eu iria criar esta empresa ligada às plataformas TVDE, porque parecia-me que era algo dentro daquilo que eu fazia, ou seja, a liberdade de não ter um patrão e horários” (P2)	4	5
1.1.9.	Contacto com o público	Quando o gosto por estar em contacto com várias pessoas é percecionado como uma motivação para se ter tornado motorista.	“é uma coisa que tu gostas, estás a conduzir, estás a lidar com pessoas diferentes.” (J2)	4	4
1.1.10.	Incentivo da família	O facto de a família incentivar ao trabalho através das plataformas digitais.	“Então resolvi experimentar, em 2019, um part time com um senhor amigo meu, que	4	5

			<p>tinha um carro, e eu tirei o curso e então resolvi experimentar, gostei e resolvi ir a tempo inteiro pronto. Só que em 2020 fechou tudo por causa da pandemia e eu já me tinha despedido. (P1)</p>		
1.2.	Motivações para permanecer	Os motivos para permanecer a trabalhar como motorista de plataformas.	-	0	0
1.2.1.	Flexibilidade	O motivo para continuar a trabalhar é o de ter flexibilidade.	“É verdade que o horário é flexível, ou seja, nós podemos trabalhar as horas que quisermos dentro de um determinado limite” (F1)	12	23
1.2.2.	Independência	O motivo para continuar a trabalhar é o de ter independência.	“Claro, no meu caso é um caso por ser mais independente, é enquanto numa empresa qualquer, não seria.” (A1)	13	28
1.2.3.	Rendimento	Quando os trabalhadores se mantêm, pois estão satisfeitos com o seu rendimento.	“Em termos de rendimento é assim, nós queremos ter sempre uma qualidade de vida boa, já não digo excelente, mas boa e neste momento estar como motorista dá uma possibilidade de estar mais estável.” (C1)	14	34
1.2.4.	Investimento	O facto de ter feito do trabalho um investimento financeiro e negócio próprio.	“Tive a oportunidade de abrir a minha empresa e passados 2 meses, comprei 3 carros e a pronto e comecei a trabalhar eu e mais 2 motoristas.” (F2)	12	19
1.2.5.	Gosto por conduzir	Quando o gosto por conduzir é percecionado como uma motivação para se manter motorista.	“Eu sou suspeito que eu sinto-me bem, que eu gosto que é o que digo, que sou chato, gosto de conduzir” (J2)	9	14

1.2.6.	Contacto com o público	Quando o gosto por estar em contacto com várias pessoas é percecionado como uma motivação para se manter motorista.	“O ser motorista tem facilitado muito este contacto com a sociedade em si, porque aparece imensa gente de todos os tipos é com formas de pensar muito diferente” (C1)	11	18
1.1.7.	Não existe intenção de permanecer	Os trabalhadores não demonstram motivações para continuar a exercer nos mesmos moldes a profissão.	“Estou a tirar agora outro curso e este aqui vou usar mais, no gênero no meio aqui de outras coisas, trabalhar para mim e eu sair um pouco da área, e fazer isto meio que um part time.”	6	7
2.	Conciliação Vida Pessoal- Profissional	Consiste nas várias experiências sentidas à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal	-	0	0
2.1.	Rotina	Sequência de hábitos identificados ao longo de uma semana.	-	0	0
2.1.1.	Dias de Trabalho	Consiste na rotina dos dias que está a trabalhar.	-	0	0
2.1.1.1.	Horário	Qual é o horário de trabalho que habitualmente tem, quantas horas trabalha por semana.	“E fora isso, piorou, por exemplo, ao invés de trabalhar 8 horas, não temos que trabalhar 10 horas e às vezes, mesmo com as 10 horas, não conseguimos bater a nossa meta. A mesma meta que eu tinha há 1 ano atrás.”	17	60
2.1.1.2.	Imprevisibilidade	Remete para as imprevisibilidades da sua rotina e dia-a-dia.	“Porque muitas vezes estamos 4/5 horas num aeroporto à espera de uma viagem e nem damos conta.” (L1)	16	40
2.1.1.3.	Previsibilidade	Remete para as previsibilidades da sua rotina e dia-a-dia.	“E eu tenho que faz horas específicas. Eu divido o carro, então, eu fico com o carro mais ou menos depois das 7 e depois tenho	10	15

			que entregar o carro. Ele tem que estar pronto para trabalhar no dia seguinte, às 8 da manhã. Eu até poderia ficar a noite toda para aproveitar.” (T2)		
2.1.1.4.	Atividade física	Identificação da atividade física que o entrevistado tem por hábito.	“Mas tiro sempre 1 hora do dia para mim, ou seja, para eu ir treinar para ir almoçar ou jantar.! (R1)	5	6
2.1.1.5.	Responsabilidades	Identificação das responsabilidades que tem no seu dia-a-dia.	“Às vezes paro um bocadinho de tarde e faço até mais tarde um bocadinho, lá está, vou sempre conciliando conforme o que tiver para fazer.” (P3)	7	8
2.1.1.6.	Exigência	Consiste na explicação do que a profissão exige do trabalhador	-	0	0
2.1.1.6.1.	Existe	Explicação das exigências da profissão	“Não uma solução para eles, porque eu acho que isto não é solução atualmente para ninguém, para fazer vida disto.! (T1)	17	60
2.1.1.6.2.	Não existe	O facto de alguns trabalhadores não identificarem exigências na profissão.	“Uma das características deste trabalho para quem trabalha para si mesmo é a vontade de fazer sempre mais e mais, então sinto-me sempre com energia para fazer mais.! (P3)	5	12
2.1.2.	Folgas	Consiste na rotina dos dias que está de folga.	-	0	0
2.1.2.1.	Atividades	Quais são as atividades que o entrevistado pratica nos seus dias de folga.	-	0	0
2.1.2.1.1.	Descanso	Quando utiliza a folga para descansar.	“Mas aproveito para descansar também, sabes?” (F2)	7	10
2.1.2.1.2.	Responsabilidades	Quando utiliza a folga para cumprir as suas responsabilidades.	“Eu à segunda-feira não trabalho, posso fazer uma viagem ou outra se me apetecer,	4	7

			mas por norma faço outras coisas que preciso fazer... ir à lavanderia, tratar de assuntos, por exemplo, hoje vou ali ao registo criminal, ou seja, segunda-feira não trabalho.” (F1)		
2.1.2.1.3.	Lazer	Quando utiliza a folga para o lazer.	“Fins-de-semana, vou vendo... se tenho algum evento, se tenho um jantar ou se tenho alguma coisa combinada, não trabalho, se vir que me apetece, trabalho, é muito assim que que faço.” (C1)	9	11
2.1.2.2	Gestão das folgas	Como é que é feita a gestão dos dias de folga (quantos dias, regularidade).	“Atualmente eu estou folgando no domingo, na sexta e agora na segunda.” (T2)	16	27
2.1.3.	Tempo Livre	Consiste nas atividades que os entrevistados indicam que realizam no seu tempo livre (quando não se encontram a trabalhar).	“Jogar futebol, fazer desporto, porque ando no ginásio também, fazer desporto em modo geral, estar com amigos e familiares. Basicamente isso que eu faço mais nos tempos livres” (A1)	17	22
2.1.4	Regularidade de tempo livre	Indica com que frequência realizam as atividades identificadas no código de tempos livres.	-	0	0
2.1.4.1.	Regular	Quando os gostos ou atividades identificadas como tempos livres são praticadas de forma regular (semanalmente ou diariamente).	“Faço à noite depois de jantar, o pequenito vai para a cama e a minha esposa estamos um bocadinho a ver filmes ou uma série.” (P1)	8	13
2.1.4.2.	Pouco frequente	Quando aquilo que é referenciado como tempo livre é pouco ou nada frequente	“Não tenho tido tempo para isso.” (N1)	10	15

		(mensalmente, anualmente ou nunca).			
2.2.	Perceções Vida Pessoal	Consiste nas perceções que o trabalhador tem relativamente à sua vida pessoal.	-	0	0
2.2.1.	Valorização	Aquilo que o trabalhador valoriza.	-	0	0
2.2.1.1.	Família e amigos	Quando a família e os amigos são valorizados pelo entrevistado.	“E acho que isso é o mais importante no dia a dia, estar com eles, levá-lo a escola e buscá-lo, tipo é sempre gratificante” (H1)	16	24
2.2.1.2.	Flexibilidade	Quando a flexibilidade é valorizada pelo entrevistado.	“Então eu aprendi a apreciar o tempo e a não exceder os nossos limites, porque nós achamos que que somos novos e que está tudo bem, mas não é bem assim. Isso foi uma coisa que eu aprendi, portanto, o tempo eu considero muito importante” (C1)	3	7
2.2.1.3.	Independência	Quando a independência é valorizada pelo entrevistado.	“Eu nem que tirasse o ordenado mínimo aqui nem que tivesse a faturar 175 EUR por semana, que é o que vai dar quase ao ordenado mínimo, passava muito mais, não tinhas dores de cabeça, não tenho nenhum patrão não tinha chatear a cabeça tipo, entro à hora que quero, sai a hora que quero, só o facto do meu trabalho eu saio do prédio e tenho um carro à porta, estás a ver a ideia?” (J2)	4	6
2.2.1.4.	Tempo para si	Quando o tempo para si é valorizado pelo entrevistado.	“Bem-estar, descanso, sossego, por isso é um parâmetro habitual de ser humano.” (L1)	4	5

2.2.1.5.	Saúde	Quando a sua saúde e dos outros é valorizada pelo entrevistado.	“Saúde, não é? Não tenho nenhum problema de saúde grave, caso tenha uma namorada, o estar bem psicológico, pessoalmente, acho que é a melhor coisa que temos que ter na vida, não é?” (F2)	1	1
2.2.2.	Responsabilidades	Percepções sobre as responsabilidades dentro da esfera pessoal.	-	0	0
2.2.2.1.	Apoiar a família	Quando tem como sua responsabilidade acompanhar a família.	“As minhas responsabilidades a nível familiar e a minha responsabilidade, de pai, acompanhamento dos meus filhos, principalmente nas atividades que têm fora de, que é neste caso o futebol.” (P2)	14	19
2.2.2.2.	Pagar contas	Quando tem como sua responsabilidade pagar várias contas e encargos.	“Estou a segurar tudo sozinho. As despesas de casa, despesas pessoais, as despesas da empresa, né? Já aconteceu de atrasar contas, eu não tenho vergonha nenhuma em dizer e acho que qualquer empresário que tenha um carro como eu e depende só do seu próprio braço de trabalho.” (D1)	14	16
2.2.2.3.	Conforto	Quando o tem como responsabilidade o seu conforto e/ou de outros.	“A minha maior responsabilidade é garantir o bem-estar de outro, se estiverem bem, eu estou bem e é por isso que eu que eu me levanto todos os dias.” (R1)	2	3
2.2.2.4.	Animais de estimação	Quando tem como sua responsabilidade um	“E agora tenho um doguinho, então é basicamente a	1	1

		animal de estimação e o seu cuidado.	responsabilidade que tenho.” (A1)		
2.2.2.5.	Atingimento de expectativas	Remete para o cumprimento das suas responsabilidades.	“Dentro do possível sim, e dentro do possível, conforme eu disse tem que haver um jogo de cintura muito grande,” (H2)	13	17
2.3.	Perceção Pessoal	Perceção do trabalhador relativamente à conciliação entre trabalho e vida pessoal.	-	0	0
2.3.1.	Facilitadores	Situações ou meios que facilitam a conciliação entre a vida pessoal e profissional.	-	0	0
2.3.1.1.	Flexibilidade horária	A flexibilidade que os trabalhadores têm facilita a conciliação.	“Atualmente por conta dessa facilidade, é mais fácil conciliar os estudos e o trabalho, mas por exemplo, quando eu trabalhava numa empresa que exigia as 8 horas de trabalho, e às vezes até horas extras, eu não conseguia acompanhar o ritmo. Não consegui.” (T2)	15	40
2.3.2.	Desafios	Situações ou meios que podem ser impeditivos da conciliação entre a vida pessoal e profissional.	-	0	0
2.3.2.1.	Atingir rendimento esperado	A necessidade de atingir um determinado rendimento é um desafio à conciliação.	“Porque não temos tempo para estar em casa, ou estamos na rua a tentar ganhar dinheiro, mesmo parados num sítio que seja, estamos com a aplicação ligada e estamos com a disponibilidade, para ter uma viagem, ou então estamos em casa.” (L1)	7	17

2.3.2.2.	Carga física elevada	A carga física elevada é um desafio à conciliação.	“A única coisa menos positiva pode ser até, como eu tenho uma carga física muito elevada, é em certos dias haver maior cansaço, mas também acho que dá sempre para gerir, nós aprendemos a gerir isso.” (A1)	1	1
2.3.2.3.	Outras atividades	Outras situações que prejudicam a conciliação.	“Não a única coisa é que lá em casa eles têm que perceber que eu preciso trabalhar para ganhar dinheiro para casa, pode haver um dia ou outro em que eles precisam fazer alguma coisa e olha “amanhã preciso de ir a tal parte” pronto eu já tento-me organizar para naquela hora tentar estar no Porto, porque às vezes posso apanhar uma viagem para Longe não é, algumas vezes acontece, mas aí em casa têm que se organizar chamar o Uber para onde é.” (P1)	3	3
2.4.	Estratégias	Consiste nas estratégias que os entrevistados utilizam para conciliar a vida profissional e pessoal.	“Estratégias... a principal chama-se bom senso. Que é a maior lei de todas e que às vezes é muito esquecida.” (N1)	15	27