



Revista Organizações & Sociedade
2023, 30(104), 113-144

© Autor(es) 2023

DOI 10.1590/1984-92302023v30n0004PT

ISSN 1984-9230

www.revistaoes.ufba.br

NPGA, Escola de Administração

Universidade Federal da Bahia

Editora Associada:

Claudia Antonello

Recebido: 28/06/2022

Aceito: 14/10/2022

Demandas e Recursos no Trabalho Mediado por Plataformas Digitais: Uma Revisão de Escopo da Literatura

Laila Leite Carneiro^a

Giulia Tescari Medeiros^a

Irlan Souza de Araújo^a

Marian Assolin Abou Abbas^a

^a Universidade Federal da Bahia, Salvador, Brasil

Resumo

O arranjo de trabalho cuja contratação é mediada por plataformas digitais (digitrab) tem crescido exponencialmente nos últimos anos, tanto sob a forma de trabalho de multidão (*crowdworking*) quanto sob a forma de trabalho sob demanda via aplicativo (*work on demand via app*). No entanto, ainda há pouca sistematização no que se refere ao conhecimento sobre os elementos que caracterizam esse arranjo. Mediante uma revisão de escopo da literatura que compreendeu o período de 2005 a 2021, este estudo buscou identificar as características do desenho do trabalho digitrab, organizando-o a partir de duas categorias específicas: as demandas que requisita e os recursos disponíveis ao trabalhador. Para tanto, utilizou como base teórica o modelo de demandas e recursos no trabalho (JD-R). Após aplicados os critérios de inclusão e exclusão, os 43 artigos analisados permitiram identificar que há um desequilíbrio importante entre as demandas e os recursos presentes no digitrab, indicando, ainda, que há muitos recursos ausentes que dificultam que os trabalhadores lidem adequadamente com as exigências da organização e da tarefa. Dentre as demandas mais proeminentes, destacam-se a imprecisão na categorização laboral, a vigilância via gerenciamento algorítmico e o autogerenciamento de riscos, enquanto a flexibilidade figura como o recurso presente mais citado, e a proteção social como o recurso ausente mais relevante.

Tomadas em conjunto, as características do desenho do digitrab podem contribuir para o processo de desgaste do trabalhador, além de interferirem no seu processo motivacional, gerando tanto desempenho abaixo do ideal quanto prejuízos à saúde e ao bem-estar do trabalhador.

Palavras-chave: arranjos alternativos de trabalho; JD-R; desenho do trabalho.

Introdução

A relação entre indivíduo e trabalho é historicamente reestruturada de acordo com as tecnologias e necessidades da época na qual a atividade laboral se contextualiza (Bentivi, Bastos, & Carneiro, 2021). Mais recentemente, os avanços tecnológicos alcançados e a economia integrada e globalizada (resultados da Quarta Revolução Industrial) flexibilizaram as fronteiras dessa relação, trazendo fluidez aos contratos, ao tempo e ao espaço de trabalho e compondo arranjos alternativos ao modelo tradicional de trabalho de emprego fixo, estável e de longo termo (Bentivi et al., 2021; Spreitzer, Cameron, & Garrett, 2017).

A partir desse novo contexto, emerge a *gig economy*, caracterizada pela prestação de serviços ou pequenas tarefas de curto prazo, dentro da qual se fortalece um modelo de trabalho sob demanda mediado por plataformas digitais e aplicativos, nomeado digitrab no Brasil (Carneiro, Moscon, Dias, Oliveira, & Alves, no prelo; Moscon, Carneiro, & Gondim, 2022). O digitrab se divide em duas macrocategorias: o trabalho de multidão (*crowdworking*) e o trabalho sob demanda via aplicativo (*work on demand via app*) (De Stefano, 2016). Ambas se assemelham no sentido que proveem uma gama de oportunidades variadas e flexíveis e se diferenciam em duas questões principais: o alcance regional e a função da internet na execução do trabalho.

Antes da pandemia de covid-19 e de seus efeitos nos índices de desemprego, a tecnologia da *gig economy* já fornecia rápido acesso a uma força de trabalho disponível, quase que transformada em uma *commodity*. Após esse período, em uma variação que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) informa como histórica, a categoria de trabalhadores informais no Brasil somou uma alta de 10,1% no mesmo período em que o trabalho com carteira assinada somou somente 4,2% (Akemi, 2021). O efeito incontestável da crise sanitária nas dinâmicas trabalhistas do país aprofunda a importância de conhecer melhor o digitrab, levando em consideração sua crescente estatística em comparação à decrescente estatística do trabalho formal.

Apesar de abarcar um contingente exponencialmente crescente de trabalhadores, o fato de ser um fenômeno ainda recente e em desenvolvimento aponta para a necessidade de melhor compreender as características desse modelo, especialmente no que tange aos possíveis impactos que o desenho do digitrab pode ter sobre a saúde e o desempenho do trabalhador (Carneiro et al., no prelo; Moscon et al., 2022). Nesse sentido, o presente artigo buscou identificar as características do desenho do trabalho digitrab, organizando-o e analisando-o criticamente a partir de duas categorias específicas: as demandas que requisita e os recursos que oferece ao trabalhador, com foco em responder a seguinte pergunta de pesquisa: quais são os principais recursos e demandas presentes no trabalho mediado por plataformas digitais?

Para tal, este estudo se constitui como resultado de uma revisão bibliográfica de escopo, a qual possibilita mapear e estabelecer um panorama geral do campo de produção científica de um objeto de estudo ainda pouco explorado de forma sistemática na literatura, de modo a incluir tanto

produções teóricas quanto empíricas que permitem identificar a amplitude e os tipos das evidências (Munn et al., 2018). Assim, artigos de todo o mundo foram coletados e reunidos, mediante critérios predefinidos, para permitir a análise do conhecimento que até o momento se produziu sobre esse grupo de trabalhadores. Para a compreensão dessas relações de trabalho e do impacto da precarização de suas estruturas na saúde e bem-estar dos trabalhadores, utilizou-se como base teórica o modelo de demandas e recursos no trabalho (JDR) (Bakker & Demerouti, 2017).

A seguir, apresenta-se uma breve fundamentação teórica e contextual sobre o digitrab e sobre as categorias centrais do modelo JDR. Na sequência, detalha-se o delineamento metodológico do estudo, incluindo os passos seguidos na revisão e o escopo final de artigos considerados para análise. Então, na seção de resultados e discussão, são descritas as características básicas dos textos analisados, assim como são discutidas as principais características classificadas como demandas ou como recursos do trabalho que foram mapeadas na revisão. Por fim, nas considerações finais, são apontadas as conclusões do estudo, suas limitações e sugestões de agenda de pesquisa sobre o tema.

Gig economy baseada em plataformas digitais: caracterizando o digitrab

A *gig economy* (ou “economia de bicos”) tradicionalmente denota uma forma de estruturação de relações laborais baseadas em contratos de curto prazo e de “pequenos serviços”, porém, esse termo tem sido usado como um sinônimo da economia de plataformas, a qual é impulsionada por organizações intermediadoras que usam soluções tecnológicas a fim de conectar prestadores de bens e serviços com potenciais consumidores. Tal confusão se deve ao fato de as plataformas digitais serem, atualmente, o principal e crescente meio de viabilização desse tipo de trabalho que se opõe ao modelo clássico de emprego (Malik, Visvizi, & Skrzek-Lubasińska, 2021). Porém, na economia de plataforma, os “pequenos serviços” possuem a especificidade de serem contratados via a intermediação de plataformas digitais, compondo uma macrocategoria aqui denominada digitrab (Carneiro et al., no prelo; Moscon, Carneiro, & Gondim, 2022), a qual representa o modelo central de arranjo de trabalho nessa *gig economy* baseada em plataformas digitais (Malik et al., 2021).

Uma das configurações do digitrab é o *crowdworking*, executado por meio de plataformas digitais, que coloca em contato uma indefinida quantidade de organizações e indivíduos (De Stefano, 2016; Tan et al., 2021), mediando a relação entre a demanda de clientes e a oferta de trabalhadores a nível global (Carneiro et al., no prelo). Popularizado pela Amazon Mechanical Turk, é caracterizado por atividades realizadas completamente on-line, indo desde microtarefas (Keith, Harms, & Long, 2020), como responder a questionários, até funções mais robustas, como desenvolver uma campanha de marketing (De Stefano, 2016). Para serem caracterizadas como trabalho, no entanto, tais tarefas precisam resultar em uma contrapartida financeira (Spreitzer et al., 2017).

Outra forma de digitrab é o *work on demand* via *app*, na qual, por sua vez, o trabalhador oferece um serviço presencial, colocando-se à disposição da plataforma, sendo subjugado às demandas disponíveis no momento. Engloba atividades de trabalho tradicionais, como limpeza e transporte, ou formas de trabalho administrativo, cuja relação entre cliente e trabalhador é mediada por aplicativos (De Stefano, 2016; Tan et al., 2021). A Uber foi a organização que deu início

a esse modelo de contratação, por isso, o termo uberização do trabalho passou a ser utilizado para designar esse arranjo alternativo de trabalho (Bentivi et al., 2021). Com o tempo, no entanto, essa expressão ganhou conotações mais variadas, estendendo-se para abarcar o processo de precarização das relações trabalhistas mesmo em contextos nos quais não existe intermediação de plataformas digitais. Nesse sentido, a uberização passa a representar formas de trabalho sustentadas pela premissa de que são os trabalhadores que devem se responsabilizar por seu próprio destino econômico (Fleming, 2017).

É importante ressaltar que, quando comparadas às plataformas de “trabalho de multidão”, as plataformas de “trabalho sob demanda via aplicativo” costumam exercer mais controle sobre os trabalhadores (Tan et al., 2021), embora ambas as modalidades de contratação tenham na flexibilidade o seu suposto atrativo principal e, por isso, se configurem como arranjos alternativos de trabalho que podem ser deletérios ao trabalhador (Spreitzer et al., 2017). Especialmente cenários políticos e econômicos de países em desenvolvimento e subdesenvolvidos são propícios a diversos riscos para os *digitrabs*, que ficam sujeitos a impactos físicos e psicológicos ao realizar longas jornadas de trabalho para conseguir ganhar o suficiente para sobreviver. A baixa remuneração e a falta de proteção legal têm sido pautas dos *digitrabs* (Filgueiras & Antunes, 2020). Contudo, esse arranjo de trabalho se torna para muitos uma possibilidade de independência e de fuga do desemprego, uma vez que os prejuízos de não possuir trabalho algum são maiores do que se ter uma configuração precária. Ao mesmo tempo, para algumas áreas mais especializadas, sobretudo as que envolvem tecnologia, o *digitrab* se apresenta como uma alternativa equivalente ou melhor que um trabalho assalariado normal, oferecendo remuneração mais adequada e tendo na liberdade um grande atrativo (Bessa, 2021). Nesse sentido, trata-se de um arranjo de trabalho com alto nível de complexidade e variações, que tem absorvido um número significativo de trabalhadores e, portanto, precisa ser mais bem compreendido em relação às suas características basilares.

Modelo de demandas e recursos no trabalho (JD-R)

O *job demands and resources model* (modelo JD-R) foi proposto no início do século XXI por Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2001) e desde então tem sido continuamente aprimorado (e.g. Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Taris, 2014). Inspirados em modelos anteriores de explicação do estresse ocupacional, os proponentes concebem o JD-R como um arcabouço teórico capaz de explicar dois processos fundamentais ao qual o trabalhador está submetido (o motivacional e o de desgaste) em função das características envolvidas no desenho do seu trabalho, as quais são organizadas, inicialmente, em duas grandes categorias: demandas e recursos.

Demandas são características do trabalho que revelam algum nível de exigência ao indivíduo, requerendo do trabalhador custos para que tais exigências sejam atingidas ou resolvidas. A natureza da demanda pode ser física, psíquica, social ou organizacional (Bakker & Demerouti, 2017). Em função dessa natureza, variam também os tipos de custos aos quais o trabalhador é submetido, visto que as exigências podem implicar em esforços físicos, cognitivos, afetivos e/ou sociais. Por exemplo, em seu trabalho, um motorista de aplicativo exige do seu corpo os movimentos necessários para dirigir, assume custos cognitivos de atenção ao trânsito e à rota traçada, além de lidar com a necessidade de interagir socialmente com clientes e ser mobilizado em seus afetos.

É importante frisar que nenhum trabalho está isento de demandas, posto que elas podem ser vistas como as molas propulsoras para o desempenho. No entanto, sua presença é responsável por desencadear o processo de desgaste no trabalho, o qual se concretiza quando a intensidade de demandas é muito alta e quando o trabalhador não possui à sua disposição formas de lidar adequadamente com tais demandas, que podem acarretar estresse ocupacional e risco de doenças psíquicas (Bakker & Demerouti, 2017). As demandas mais propícias a causarem prejuízos à saúde e à produtividade do trabalhador são aquelas classificadas como impeditivas ou restritivas (como a pressão de tempo), enquanto as demandas desafiadoras ou estimulantes (por exemplo, a responsabilidade da tarefa), apesar de também gerarem custos ao trabalhador, tendem a contribuir menos para o seu desgaste (Carneiro, 2021; Crawford, Lepine, & Rich, 2010).

Já os recursos, providos pelo indivíduo ou pela organização, são fatores que auxiliam o desenvolvimento do trabalhador, viabilizando o alcance de suas metas e o seu controle sobre o ambiente (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Nesse sentido, são os recursos que, quando presentes, permitem ao trabalhador lidar com as diversas demandas no trabalho, amortizando o desgaste por elas desencadeado e ativando, assim, o processo motivacional (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti & Bakker, 2011). Adicionalmente, sua mobilização permite que novos recursos valiosos sejam alcançados, além de facilitar a proteção daqueles já existentes (Demerouti & Bakker, 2011; Hackman & Oldham, 1976; Hobfoll, 1989). Possuem, assim, tanto papel instrumental (de motivação extrínseca, com foco no esforço para a realização de atividades) quanto particular (de motivação intrínseca, com foco na manutenção e acumulação de recursos porque eles, por si sós, já são desejáveis e estimulantes) (Carneiro, 2021; Demerouti & Bakker, 2011; Schaufeli & Taris, 2014).

Os recursos, assim como as demandas, podem advir de diferentes fontes ou naturezas (Bakker & Demerouti, 2017; Nielsen et al., 2017). No nível do indivíduo, há os recursos pessoais, que incluem características de personalidade e outras competências individuais (e.g. capital psicológico, abertura à experiência, comunicação). No nível do grupo ou da organização, destacam-se tanto aspectos mais relacionados à tarefa em si (e.g. clareza de papéis) quanto aspectos interacionais (e.g. suporte social) e de gestão (e.g. autonomia, prática de *feedback*).

Em suma, a interação entre características do trabalho categorizadas como demandas ou como recursos é responsável por explicar uma série fenômenos importantes tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, que são desencadeados pelos processos de motivação e de desgaste/tensão (Bakker & Demerouti, 2017). O processo motivacional costuma se sobressair em arranjos de trabalho que possuem abundância em recursos e demandas desafiadoras, bem como baixas demandas restritivas, gerando efeitos como maiores níveis de engajamento no trabalho, comprometimento com a organização, bem-estar, entre outros que, em última instância, melhoram o desempenho do sujeito no trabalho, incluindo comportamentos extrapapel. Por outro lado, o processo de desgaste ganha espaço quando os recursos são insuficientes para lidar com o alto nível de demandas envolvidas no trabalho, gerando efeitos como maiores níveis de ansiedade, exaustão, reclamações de saúde, entre outros que acabam por prejudicar a produtividade laboral e aumentar índices indesejáveis, como absenteísmo e rotatividade (Carneiro, 2021).

O JD-R é, portanto, um modelo teórico com alto poder heurístico, aplicável aos mais variados contextos e arranjos de trabalho. No caso do digitrab, objeto do presente estudo, o uso desse referencial teórico pode ajudar a compreender as principais características presentes no desenho

do trabalho (incluindo demandas e recursos), a fim de dar subsídios para o debate sobre o possível impacto de tais características sobre a saúde do trabalhador e seu desempenho no trabalho.

Delimitação metodológica

Trata-se de um estudo de revisão de escopo de literatura. Iniciou-se o processo com a definição de alcance do estudo mediante a pergunta de pesquisa, verificando se uma revisão similar já havia sido realizada e apropriando-se da literatura básica. Em seguida ocorreu o planejamento, no qual foram estabelecidas as palavras-chave, as bases de dados, os critérios de inclusão e exclusão e um protocolo de execução da revisão. Deu-se continuidade com a etapa de identificação, via busca nas bases de dados e exportação dos artigos, seguida de uma triagem inicial a partir da leitura dos resumos, títulos e informações principais, eliminando aqueles trabalhos que estivessem fora do escopo definido. Por fim, na etapa de elegibilidade, realizou-se a leitura completa visando todos os critérios de inclusão e exclusão, tendo assim a quantidade final de artigos inclusos, aplicando-se diversas categorias de análise, realizando as sínteses com base nas perguntas e objetivos da revisão (Munn et al., 2018; Siddaway, Wood, & Hedges, 2019).

A busca de artigos foi realizada nos meses de abril e maio de 2021, através das bases de dados Scopus, LILACS e Web of Science, as quais foram escolhidas por conta de sua abrangência e relevância internacional e nacional. As palavras-chave, utilizadas nos idiomas português e inglês, foram organizadas em três eixos principais. As palavras que compõem o primeiro eixo se referem de forma mais ampla à configuração de trabalho alvo desta pesquisa e às empresas intermediadoras. O segundo diz respeito aos tipos de trabalho encontrados dentro desse desenho mais geral das plataformas digitais. O terceiro eixo abarca as palavras ligadas ao modelo teórico utilizado como base para análise, o JD-R. As buscas foram feitas a partir de todas as combinações possíveis utilizando um elemento de cada eixo, ligando-os pelo operador booleano AND. As palavras-chave e seus respectivos eixos encontram-se na Tabela 1.

Junto às palavras-chave, utilizaram-se filtros de busca para incluir apenas artigos em português, inglês, espanhol e francês – esses idiomas foram selecionados por serem de domínio dos autores –, e aqueles publicados a partir de 2005, ano de lançamento de uma das organizações pioneiras nesse modelo de negócio (Moscon et al., 2022). Para organização e triagem dos artigos, utilizou-se o *software* State of the Art through Systematic Review (StArt), desenvolvido pela Universidade Federal de São Carlos, na versão 2.3.4.2 (Zamboni, Thommazo, Hernandez, & Fabbri, 2010). Primeiro foi inserido no programa o protocolo da revisão de literatura e, em seguida, foi realizada a exportação dos arquivos dos artigos no formato bibtex para o programa. A exclusão de artigos duplicados combinou a função automática do programa com a checagem complementar dos pesquisadores.

Tabela 1

Eixos de palavras-chave para busca nas bases de dados

Primeiro eixo	("Plataformas digitais" OR "Digital platforms") ("Gig economy" OR "economia de compartilhamento" OR "economia gigante") ((Uber*) OR (Turk* OR Mturk*))
Segundo eixo	(Digitrab OR Gigwork OR "Gig work" OR work OR workers) (Crowdwork* OR "trabalho de multidão") ("Arranjos alternativos de trabalho" OR "alternative work arrangements") ("Work-on-demand via app*" OR "trabalho sob demanda via ap*")
Terceiro eixo	("Recursos" OR "Resources*" OR "Demand*" OR "JD-R")

Fonte: Elaborada pelos autores

A seguir, iniciou-se a triagem dos artigos a partir de seus resumos e informações principais, excluindo todos os artigos que: (a) não possuíam como objeto de estudo trabalhadores contratados via intermediação de plataformas digitais; (b) não mencionavam características do arranjo de trabalho que poder iam ser avaliadas sob a ótica de demandas e recursos do trabalho; e (c) focavam no modelo de negócio, e não no modelo de trabalho. Após a seleção inicial, os artigos aceitos foram baixados na íntegra, excluindo aqueles cujas versões completas não estavam disponíveis, e suas principais informações foram exportadas para uma planilha do Microsoft Office Excel. A partir da leitura completa dos artigos que foram encontrados na íntegra, foram mantidos apenas aqueles que se encaixavam no tema do estudo e eram revisados por pares, obtendo-se o conjunto final de 43 artigos para este estudo. A Figura 1 apresenta o fluxograma do processo dessa revisão.

Na planilha consolidada com os artigos incluídos no estudo, foram inseridos os dados relevantes para a proposta dessa revisão de escopo, incluindo informações estruturais, metodológicas e de conteúdo dos estudos mapeados. Para análise das características do desenho do trabalho citadas nos artigos, utilizando como base o modelo JD-R, foram consideradas informações pertinentes a qualquer seção que pudessem ser enquadradas em uma das três categorias: demandas presentes, recursos presentes e recursos ausentes. As informações elencadas foram então organizadas de forma a identificar o nome da característica (e.g. insegurança no trabalho) e sua descrição, tomando como base os artigos que a mencionaram.

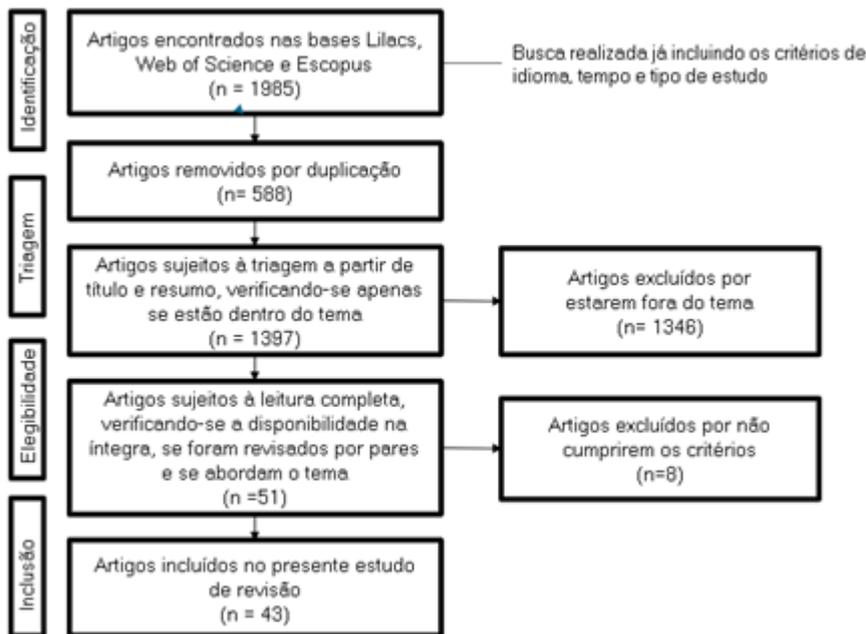


Figura 1. Fluxograma de busca e revisão de artigos

Fonte: Elaborada pelos autores.

Resultados e discussão

Identificou-se uma expressiva distribuição geográfica das publicações (Figura 2), sendo grande parte delas oriundas da Europa (com vinte publicações no total, sendo uma delas uma parceria entre Canadá e Reino Unido) e da América do Norte (com doze publicações no total, sendo uma delas uma parceria entre Canadá e Reino Unido), tendo menor representatividade na América do Sul (quatro), África (três), Oceania (um) e Ásia (um). Não houve publicações da América Central e da Antártida. Dois artigos não explicitaram suas localizações. Por fim, o idioma que contemplou o maior número de publicações foi o inglês, presente em cerca de 90% dos artigos analisados.



Figura 2. Quantidades de publicações distribuídas por continentes

Fonte: Elaborado pelos autores.

Apesar de o critério de tempo para inclusão ser a partir de 2005, ano de lançamento da MTurk (Moscon et al., 2022), apenas em 2016 foram detectadas as primeiras três publicações voltadas ao digitrab, fato que pode refletir o processo de amadurecimento e difusão desse arranjo de trabalho a ponto de chamar a atenção do âmbito científico. A partir de então, houve aumento na quantidade de publicações ao longo do tempo, chegando a quinze artigos em 2020 e seis em 2021 (número contabilizado apenas no primeiro quadrimestre do ano).

Foi detectada uma leve predominância de estudos teóricos (22) em relação aos empíricos (21 no total, sendo dezenove qualitativos e duas quantitativos). Tal fato pode se dar porque, sendo um fenômeno relativamente recente, o digitrab tem despertado grande investimento de pesquisadores que visam compreender e/ou construir hipóteses explicativas sobre esse arranjo e suas consequências para os trabalhadores, seja via teorização ou via pesquisas empíricas exploratórias de cunho qualitativo. Ao mesmo tempo, esse número pode indicar a dificuldade de identificação e de acesso a esses profissionais com a finalidade de levantar dados empíricos quantitativos sobre o tema. Por serem, em grande parte, trabalhadores “invisíveis”, tais empecilhos podem ser difíceis de ser superados, ainda que haja expressiva atenção da comunidade científica voltada para esse público.

Ao analisar mais detidamente o público-alvo, verificou-se que a maior parte dos artigos se dedicou a discutir trabalhos cuja contratação é intermediada por plataformas digitais, ou seja, se debruçaram de forma mais ampla sobre o digitrab (21 publicações). Na sequência, houve concentração maior de artigos voltados a arranjos de trabalho que podem ser agrupados na subcategoria *work on demand* via *app* (dezessete), com menor concentração de artigos voltados ao *crowdwork* (apenas cinco). Tais dados podem reforçar a importância de compreender o cenário mais geral do digitrab e, ao mesmo tempo, demonstram que os trabalhadores chamados de uberizados (aqueles que realizam suas atividades presencialmente) ganham mais notoriedade em comparação com aqueles que desenvolvem atividades de forma 100% on-line (Carneiro et al., no prelo). Um olhar mais detido sobre categorias ocupacionais revela que a maioria dos artigos abordou diretamente trabalhadores atuantes em serviços de transporte de pessoas e mercadorias (dezoito publicações), que possuem uma variada gama de empresas intermediadoras (Artur & Cardoso, 2020; Carneiro et al., no prelo). Alguns focam em trabalhadores on-line de empresas como a Mturk e a Upwork (cinco, sendo três teóricos e dois empíricos qualitativos) e outros em ocupações mais específicas, como trabalhadores domésticos, advogados e desenvolvedores de *softwares*. Os dados gerais dos estudos podem ser consultados na Tabela 2.

No que tange à utilização do referencial teórico JD-R para avaliação do fenômeno do digitrab, houve apenas duas publicações que se referiram ao modelo: a de Schulte, Schlicher e Maier (2020) e a de Watson, Kistler, Graham e Sinclair (2021). Ambas são de natureza teórica, indicando que esse é um modelo promissor para a compreensão desse arranjo de trabalho.

O trabalho de Schulte et al. (2020) traz um panorama geral sobre o *crowdwork* e ressalta a necessidade de mais estudos sobre esse desenho de trabalho, tanto a nível de plataforma quanto das tarefas desempenhadas pelos trabalhadores. Menciona o modelo JD-R como uma das abordagens possíveis para tais pesquisas. Para destacar como as atividades podem ser mais satisfatórias e motivadoras para os trabalhadores, os autores tratam da variabilidade de recursos no *crowdwork* em decorrência da possibilidade de trocar de tarefa, destacando a autonomia e a flexibilidade. A possibilidade de redesenho do trabalho também é ampla, suprimindo necessidades

peçoais e profissionais (liberdade na organizaço de tarefas e horáios de trabalho). Alguns recursos peçoais necessários são a especializaço profissional, ampla variabilidade de competências e conhecimentos e a habilidade de resoluço de problemas. Quando se trata de recursos ausentes, é salientada a ergonomia, que é deixada a cargo do próprio *crowdworker*. Já no campo das demandas, são citadas a exploraço do trabalhador e a necessidade de aprendizagem e aperfeiçoamento constantes. Além disso, os autores destacam a interferência família-trabalho, derivada da linha tênue entre os espaços e horáios de trabalho e o tempo para a vida peçoal (Schulte et al., 2020).

Schulte et al. (2020) colocam alguns fatores como facas de dois gumes, pois a falta de horáios e de espaços definidos, a atualizaço constante e o *multi-tasking* têm impactos positivos e negativos sobre o trabalhador, evidenciando a necessidade de mais pesquisas com esse público. Tais elementos podem ser considerados tanto como demandas desafiadoras, que contribuirão para o processo motivacional do trabalhador, quanto como demandas restritivas, que implicarão em aumento do seu processo de desgaste, a depender do contexto e da sua interaço com os recursos disponíveis (Crawford et al., 2010).

Tabela 2

Principais dados de caracterização dos estudos

Estudo	Tipo de estudo	Natureza	Estratégia de coleta de dados	Tipo de trabalho	Categoria profissional
Altenried (2020)	Teórico	-	-	Crowdwork	Mturkers
Arcidiacono, Borghi, & Ciarini (2019)	Teórico	-	-	Digitrab	Geral
Bajwa, Gastaldo, Di Ruggiero, & Knorr (2018)	Teórico	-	-	Digitrab	Geral
Barros & Raymundo (2021)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas	Digitrab	Transporte de pessoas
Brawley (2017)	Empírico	Quantitativo	Questionário on-line	Crowdwork	Mturkers
Bulian (2021)	Teórico	-	-	Digitrab	Geral
Chan. (2019)	Teórico	-	Entrevistas	Work on demand	Transporte de pessoas
Chen & Sun (2020)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas	Work on demand	Delivery
Chesta, Zamponi, & Caciagli (2019)	Empírico	Qualitativo	Documentos midiáticos; entrevistas observação;	Work on demand	Delivery
Chinguno (2019)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas	Work on demand	Transporte de pessoas
Cockayne (2016)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas	Digitrab	Desenvolvedores de softwares e outros
Crain, Brossoit, Robles-Saenz, & Tran (2020)	Teórico	-	-	Digitrab	Transporte de pessoas
Dablanc et al. (2017)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas; Análise de conteúdo on-line	Work on demand	Delivery e transporte de pessoas
Del Bono (2019)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas	Work on demand	Delivery
Fabrellas (2019)	Teórico	-	-	Digitrab	Geral
Fielbaum & Tirachini (2020)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas on-line autoadministradas	Work on demand	Transporte de pessoas
Fieseler, Bucher, & Hoffmann (2019)	Empírico	Qualitativo	Questionário de perguntas abertas	Crowdwork	Mturkers
Gandini (2019)	Teórico	-	-	Digitrab	Geral

Gregory (2021)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas	Digitrab	Delivery
Harpur & Blanck (2020)	Teórico	-	-	Digitrab	Geral
Healy, Pekarek, & Vromen (2020)	Empírico	Quantitativo	Questionário on-line	Digitrab	Geral
Hunt & Samman (2020)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas; Questionários	Work on demand	Trabalho doméstico
Idowu & Elbanna (2020)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas; Observação; Conteúdo on-line	Crowdwork	Geral
Jan (2018)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas	Work on demand	Delivery
Jarrahi, Sutherland, Nelson, & Sawyer (2020)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas; Fóruns de discussão e documentos on-line	Digitrab	Upworkers
Kahancová, Meszmann, & Sedláková (2020)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas	Work on demand	Transporte de pessoas
Kaine & Josserand (2019)	Teórico	-	-	Digitrab	Geral
Köbis, Soraperra, & Shalvi (2021)	Teórico	-	-	Digitrab	Geral
Malin & Chandler (2017)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas	Work on demand	Transporte de pessoas
Cardoso & Oliveira (2020)	Teórico	-	-	Work on demand	Hotelaria, delivery e transporte de pessoas
Newlands (2021)	Teórico	-	-	Work on demand	Delivery
Poon (2019)	Teórico	-	-	Digitrab	Geral
Ravenelle (2017)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas	Digitrab	Airbnb, Taskrabbit, Kitchensurfing e Uber
Reid-Musson, MacEachen, & Bartel (2020)	Empírico	Qualitativo	Grupos focais	Work on demand	Transporte de pessoas
Rosenblat & Stark (2016)	Empírico	Qualitativo	Análise de conteúdo on-line	Work on demand	Transporte de pessoas
Schulte Schlicher, & Maier. (2020)	Teórico	-	-	Crowdwork	Geral
Shapiro (2020)	Teórico	-	-	Work on demand	Transporte de pessoas
Corujo (2017)	Teórico	-	-	Digitrab	Geral
Sutherland, Jarrahi, Dunn, & Nelson (2020)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas semiestruturadas	Crowdwork	Upworkers

van Doorn (2017)	Teórico	-	-	Digitrab	Geral
Watson, Kistler, Graham, & Sinclair (2021)	Teórico	-	-	Digitrab	Geral
Wuytens & De Groof (2019)	Teórico	-	-	Digitrab	Geral
Yao (2020)	Empírico	Qualitativo	Entrevistas semiestruturadas	Work on demand	Advogados em plataformas on-line

Fonte: Elaborada pelos autores.

O artigo de Watson et al. (2021), por sua vez, desenvolve uma tipologia que diferencia os grupos específicos de *gig workers*, considerando as características de um trabalho temporário, flexível e baseado em tarefas. Os perfis de trabalhadores são cinco, sendo que dois deles abrangem aqueles que não utilizam uma rede tecnológica para trabalhar e, portanto, não se enquadram no digitrab. Os outros três são aqueles que possuem a mediação tecnológica como requisito obrigatório, quais sejam: os *Gig Service Providers*, trabalhadores que oferecem serviços por meio de aplicativos e sites (e.g. Uber, Airbnb); os *Gig Good Providers*, trabalhadores que oferecem produtos e bens que eles próprios criaram, também por meio de aplicativos (e.g. Etsy, Redbubble); e, por fim, o perfil de *Gig Data Providers*, aqueles que trabalham remotamente por plataformas virtuais (e.g. Amazon Mechanical Turk, Google Surveys), exercendo pequenas tarefas.

No que tange à aplicação do JD-R sobre esses perfis, os autores relacionam demandas e recursos aos processos de estresse e motivação, assim como à saúde dos trabalhadores. São destrinchados três exemplos de demandas e três exemplos de recursos no artigo, distribuindo-os em relação às características de cada perfil de *gig workers*. As demandas incluem alienação, trabalho emocional e subemprego, enquanto os recursos identificados são a autonomia, o suporte social e a identificação com a tarefa (Watson et al., 2021).

A primeira demanda identificada afeta mais o perfil de *Gig Data Providers*. O conceito sociológico de alienação, proposto por Karl Marx, se refere ao estranhamento e distanciamento do trabalhador do produto de seu trabalho e da sociedade que seu trabalho afeta (Marx & Engels, 1837/1978). Por trabalharem fisicamente isolados via plataformas virtuais em tarefas simples e repetitivas, esses trabalhadores estão mais expostos a essa demanda do que aqueles que criam seus próprios produtos ou trabalham interagindo em meios sociais.

A segunda demanda, o trabalho emocional, se refere a autorregulações, como supressão, fingimento ou intensificação de emoções, comportamento necessário em atividades laborais que envolvem interações interpessoais (Zapf, Kern, Tschan, Holman, & Semmer, 2021). Dessa forma, consequências dessa demanda – como exaustão emocional, insatisfação no trabalho e problemas de saúde – afetam mais os perfis de *Gig Service Providers* (como motoristas de aplicativos). Suas funções exigem que mantenham emoções positivas e causem boas impressões, mesmo em situações estressantes, conforme também é apontado por Moscon et al. (2022).

Por fim, a demanda do subemprego abarca estressores como uso insuficiente de suas habilidades e qualificações, pagamento insuficiente ou estar ativo no trabalho por menos horas do que se deseja. Consequências do subemprego, como redução do comprometimento organizacional, do bem-estar psicológico e da satisfação com o trabalho, são decorrentes da flexibilidade tão característica ao *gig work*. *Gig Service* e *Data Providers* são os dois perfis identificados por sofrer com o subemprego devido à sua tendência a serem mais qualificados do que o necessário para a função que executam.

Em relação aos recursos, o primeiro identificado pelos autores é a autonomia. As teorias citadas para conceituar autonomia evocam dois fatores principais: liberdade e independência no trabalho. Dessa forma, todas as três categorias de *gig workers* que se enquadram na definição do digitrab são listadas como aquelas com mais autonomia (principalmente em questão de horários de trabalho) do que as demais. O recurso de suporte social se refere ao grau em que os indivíduos se sentem valorizados por colegas, supervisores e pela organização na qual trabalham. Pela própria

natureza de organização social de seu trabalho, os grupos do digitrab são identificados como os perfis menos prováveis a vivenciar suporte social no trabalho. Por fim, o recurso da identificação com a tarefa distancia o trabalhador da vivência da alienação, referindo-se ao quanto este consegue estabelecer uma relação identitária com o fruto do seu trabalho, incluindo algumas ou todas as partes do produto ou serviço que oferece. Nesse sentido, dentre os perfis do digitrab, apenas o *Gig Good Providers* (vendedores de produtos originais e autorais) é destacado por Watson et al. (2021) como tendo maior possibilidade de identificação com a tarefa.

Embora a maior parte dos artigos não tivesse como objetivo analisar o desenho do trabalho e não tenha utilizado de forma específica o modelo JD-R para descrever as características centrais do digitrab, sua análise permitiu identificar demandas e recursos (presentes ou ausentes) que foram problematizados com frequência nesses estudos. A Tabela 3 apresenta uma síntese das principais características do desenho do trabalho mapeadas.

As demandas levantadas podem ser agrupadas de acordo com a sua natureza. Algumas delas se relacionam às relações estabelecidas com a organização (imprecisão na categorização laboral, vigilância e o controle realizado via gerenciamento algorítmico, autogerenciamento de riscos e sistema de avaliação de desempenho), e outras ao próprio exercício do trabalho (microtarefas, trabalho emocional, imprevisibilidade, incerteza salarial, insegurança no trabalho, pressão de tempo, sobrecarga, horas de trabalho ociosas/instáveis, uso da tecnologia, ergonomia e conflito trabalho-família). No que tange ao primeiro grupo, chama a atenção o destaque dado nas publicações para a vigilância e o controle realizado via gerenciamento algorítmico. Trata-se de uma demanda bastante peculiar ao arranjo digitrab, no qual o trabalhador é subordinado a um acompanhamento constante mediante o uso de tecnologias digitais. Já no segundo grupo, destacam-se a incerteza salarial e a insegurança no trabalho. Ambas se relacionam à necessidade de os *digitrabs* estarem por mais tempo à disposição da plataforma, gerando longas jornadas de trabalho compostas por muitas horas ociosas.

Salienta-se que a maioria das demandas mapeadas pode ser classificada conforme a proposta de Crawford et al. (2010) como restritiva, sendo apenas o trabalho emocional analisado de forma dúbia (tanto como demanda desafiadora quanto restritiva, a depender do contexto). Também vale ressaltar que muitas delas (imprecisão da categorização laboral, imprevisibilidade, incerteza salarial, insegurança no trabalho, horas de trabalho ociosas/instáveis) compartilham uma característica em comum: a insegurança, que é um dos fatores demandantes mais citados na literatura (e.g. Schaufeli & Taris, 2014), sendo também avaliado como um dos mais prejudiciais para a saúde do trabalhador (Moscon et al., 2022). Tal característica remete ao medo e à instabilidade, exigindo dos *digitrabs* que estejam com frequência mobilizando seus recursos individuais (financeiros, cognitivos, afetivos) e levando-os, não raro, à frustração no que tange ao seu crescimento pessoal e ao alcance de metas (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014).

Tabela 3

Características do desenho do digitrab mapeadas nos estudos

Demandas	Fonte		
<p>Imprecisão na categorização laboral: refere-se à falta de classificação laboral adequada, que conjuga tanto características de trabalhadores autônomos e independentes quanto de empregados (porém apenas no que tange aos deveres, não aos direitos). Sujeita os trabalhadores a mudanças políticas e de gestão inesperadas. Associada à precariedade, à informalidade e a relações trabalhistas exploratórias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Altenried (2020) • Bajwa, Gastaldo, Di Ruggiero, & Knorr (2018) • Bulian (2021) • Barros & Raymundo (2021) • Chesta, Zamponi, & Caciagli (2019) • Chen & Sun (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Chinguno (2019) • Corujo (2017) • Dablanc et al. (2017) • Fabrellas (2019) • Fielbaum & Tirachini (2021) • Harpur & Blanck (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jan (2018) • Kaine & Josserand (2019) • Malin & Chandler (2017) • Newlands (2021) • Rosenblat & Stark (2016) • van Doorn (2017)
<p>Autogerenciamento de riscos/investimento: denota a obrigação que o trabalhador tem de assumir os riscos do trabalho, tanto de ordem financeira, quanto de ordem de saúde. Cabe aos <i>digitrabs</i> prover os meios para viabilizar seus serviços (internet, transporte, equipamentos etc.) e cuidar da sua manutenção. Também lhes cabe gerenciar os riscos de exposição a assédios, discriminação e violência por parte de clientes, bem como os riscos de impossibilidades de trabalhar por motivos de doença.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Altenried (2020) • Bajwa et al. (2018) • Cardoso & Moreira (2020) • Chesta et al. (2019) • Corujo (2017) • Fabrellas (2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gregory (2021) • Harpur & Blanck (2020) • Hunt & Samman (2020) • Jarrahi, Sutherland, Nelson, & Sawyer (2020) • Kaine & Josserand (2019) • Kahancová, Meszmann, & Sedláková (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Malin & Chandler (2017) • Rosenblat & Stark (2016) • Sutherland, Jarrahi, Dunn, & Nelson (2020) • van Doorn (2017)
<p>Vigilância e controle via gerenciamento algorítmico: abrange mecanismos de gestão baseados em análises de algoritmos, com alto nível de controle (econômico, comportamental) e de vigilância sobre os trabalhadores. São incluídas: práticas de determinação de valores a serem pagos (inclusive o <i>surge pricing</i> – preços de pico); <i>gamificação</i> para lidar com a variação de demandas e de ofertas; normas de conduta, de padrões para equipamentos envolvidos na prestação de serviços; controle sobre o fluxo de trabalho; gerenciamento de transações; formas de monitoração digital em tempo real (também chamadas de controle digital panóptico) como uso do GPS (<i>Global Positioning</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Altenried (2020) • Arcidiacono, Borghi, & Ciarini (2019) • Bajwa et al. (2018) • Bulian (2021) • Chan (2019) • Chen & Sun (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Del Bono (2019) • Fabrellas (2019) • Gandini (2019) • Gregory (2021) • Idowu & Elbanna (2020) • Jarrahi et al. (2020) • Hunt & Samman (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Moreira & Cardoso (2020) • Ravenelle (2017) • Reid-Musson, MacEachen, & Bartel (2020) • Rosenblat & Stark (2016) • Shapiro (2020) • Sutherland et al. (2020)

<i>System</i>), técnicas de reconhecimento facial e uso de <i>chat</i> da própria plataforma.	<ul style="list-style-type: none"> • Chinguno (2019) • Cockayne (2016) • Corujo (2017) • Crain, Brossoit, Robles-Saenz, & Tran (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kaine & Josserand (2019) • Newlands (2021) • Malin & Chandler (2017) 	<ul style="list-style-type: none"> • Wuytens & De Groof (2019) • Yao (2020)
Sistema de avaliação de desempenho: refere-se à necessidade de o <i>digitrabe</i> se adaptar a um sistema de avaliação de desempenho por fatores que não estão sob o seu controle, tanto de ordem situacional (ex.: trânsito que interfere no tempo de entrega) quanto de ordem subjetiva de quem avalia (ex.: satisfação do cliente com a empresa intermediadora interfere na satisfação com o serviço do trabalhador). Trata-se de uma forma específica de controle (alto poder dos clientes), com exigência constante de manutenção das métricas. Notas baixas podem implicar em sanções, e as altas podem trazer recompensas. Estimula a competitividade. A gamificação também pode transformar o trabalho num “jogo” divertido.	<ul style="list-style-type: none"> • Arcidiacono et al. (2019) • Cockayne (2016) • Corujo (2017) • Chinguno (2019) • Crain et al. (2020) • Del Bono (2019) • Gandini (2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • Healy, Pekarek, & Vromen (2020) • Idowu & Elbanna (2020) • Jarrahi et al. (2020) • Malin & Chandler (2017) • Köbis, Soraperra, & Shalvi (2021) • Ravenelle (2017) • Reid-Musson et al. (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rosenblat & Stark (2016) • Sutherland et al. (2020) • Wuytens & De Groof (2019) • Yao (2020)
Microtarefas: indicam necessidade de desenvolver tarefas fragmentadas e servis, que geram alienação e esvaziamento de sentido do trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> • Altenried (2020) • Bajwa et al. (2018) 		
Trabalho emocional: refere-se à necessidade de contato direto, paciente e simpático com clientes e outras pessoas no decorrer do desenvolvimento de serviço. A interação socioemocional no trabalho expõe os <i>digitraves</i> a conflitos, desrespeito, assédios, discriminação, entre outros. No entanto, a possibilidade de interagir socialmente também pode ser positiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Bulian (2021) • Chan (2019) • Chinguno (2019) • Gandini (2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • Healy et al. (2020) • Kaine & Josserand (2019) • Köbis et al. (2021) • Newlands (2021) 	<ul style="list-style-type: none"> • Malin & Chandler (2017) • Reid-Musson et al. (2020) • Yao (2020)
Imprevisibilidade: abarca a natureza imprevisível do <i>digitrab</i> de forma mais relacionada à tarefa (ex.: rotas a serem seguidas por motoristas).	<ul style="list-style-type: none"> • Bulian (2021) • Reid-Musson et al. (2020) 		
Incerteza salarial: inclui a necessidade de lidar com variações salariais que decorrem da instabilidade do serviço e do controle da cobrança de valores por parte das plataformas (a depender da área, do dia, do horário). Também é destacada aqui a ausência de um salário-mínimo garantido, a tendência a uma baixa	<ul style="list-style-type: none"> • Altenried (2020) • Bajwa et al. (2018) • Barros & Raymundo (2021) 	<ul style="list-style-type: none"> • Chesta et al. (2019) • Crain et al. (2020) • Del Bono (2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jan (2018) • Kaine & Josserand (2019) • Kahancová et al. (2020)

remuneração e o não acompanhamento das flutuações dos valores dos insumos exigidos para a prestação de serviços.	<ul style="list-style-type: none"> • Bulian (2021) • Cockayne (2016) • Corujo (2017) • Chen & Sun (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fieseler, Bucher, & Hoffmann (2019) • Gregory (2021) • Healy et al. (2020) • Hunt & Samman (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Reid-Musson et al. (2020) • Sutherland et al. (2020) • Yao (2020)
Insegurança no trabalho: compreende tanto as condições de trabalho insalubres com alto nível de riscos ocupacionais e acidentes quanto a exposição dos trabalhadores à incerteza (sobre as pessoas com as quais vai interagir, sobre sua saúde financeira etc.).	<ul style="list-style-type: none"> • Bajwa et al. (2018) • Barros & Raymundo (2021) • Brawley (2017) • Cockayne (2016) • Chinguno (2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dablanc et al. (2017) • Del Bono (2019) • Fabrellas (2019) • Fielbaum & Tirachini (2021) • Gregory (2021) • Jan (2018) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kaine & Josserand (2019) • Malin & Chandler (2017) • Newlands (2021) • Ravenelle (2017) • Reid-Musson et al. (2020)
Horas de trabalho ociosas/instáveis: abarca a exigência de lidar com a instabilidade do tempo de serviço (dias com muitas horas de trabalho, dias com poucas horas de trabalho e, ainda, o intervalo de espera entre uma demanda de trabalho e outra).	<ul style="list-style-type: none"> • Altenried (2020) • Bulian (2021) • Crain et al. (2020) • Fabrellas (2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gregory (2021) • Hunt & Samman (2020) • Jan (2018) • Kahancová et al. (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kaine & Josserand (2019) • Poon (2019) • Reid-Musson et al. (2020)
Pressão de tempo: indica a exigência de realização dos serviços em um curto período que, muitas vezes, desconsidera as condições necessárias para o cumprimento do prazo estipulado, aumentando a possibilidade de comportamentos de risco.	<ul style="list-style-type: none"> • Gregory (2021) • Hunt & Samman (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kahancová et al. (2020) • Köbis et al. (2021) 	
Sobrecarga de trabalho/longas jornadas: refere-se à necessidade de trabalhar muitas horas para alcançar o desempenho econômico necessário para subsistência e/ou exigido pela plataforma, a qual gera sobrecarga.	<ul style="list-style-type: none"> • Barros & Raymundo (2021) • Chen & Sun (2020) • Crain et al. (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Del Bono (2019) • Gregory (2021) • Jan (2018) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kahancová et al. (2020) • Köbis et al. (2021) • Poon (2019)
Uso de tecnologia: refere-se à necessidade de aprender a usar a tecnologia para execução do trabalho (especialmente público mais velho).	<ul style="list-style-type: none"> • Barros & Raymundo (2021) 		
Ergonomia: refere-se às exigências ao corpo, que incluem movimentos repetitivos e muitas horas de trabalho na mesma posição.	<ul style="list-style-type: none"> • Bajwa et al. (2018) • Barros & Raymundo (2021) 		

Conflito trabalho-família: refere-se à invasão do trabalho no espaço e no tempo (real e simbólico) doméstico, interferindo na dinâmica familiar.

- Barros & Raymundo (2021)
- Chinguno (2019)

Recursos presentes	Fonte
<p>Autonomia/flexibilidade: refere-se à possibilidade de atuar com flexibilidade em termos de horário, local e formas de trabalho. Inclui a possibilidade de criar as próprias rotinas de trabalho, de recusar tarefas, de trabalhar para diferentes plataformas e de não responder a uma chefia direta. No entanto, essa característica é citada com ressalvas em muitos casos, sendo a autonomia maior atribuída àqueles que desenvolvem trabalhos mais especializados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Altenried (2020) • Arcidiacono et al. (2019) • Bajwa et al. (2018) • Barros & Raymundo (2021) • Brawley (2017) • Bulian (2021) • Chen & Sun (2020) • Chinguno (2019) • Corujo (2017) • Crain et al. (2020) • Del Bono (2019) • Fabrellas (2019) • Fielbaum & Tirachini (2021) • Fieseler et al. (2019) • Gregory (2021) • Harpur & Blanck (2020) • Healy et al. (2020) • Hunt & Samman (2020) • Idowu & Elbanna (2020) • Jan (2018) • Jarrahi et al. (2020) • Kaine & Josserand (2019) • Köbis et al. (2021) • Malin & Chandler (2017) • Poon (2019) • Ravenelle (2017) • Rosenblat & Stark (2016) • Reid-Musson et al. (2020) • Sutherland et al. (2020) • Yao (2020)
<p>Suporte informacional/segurança: o acompanhamento feito pelas plataformas permite maior sensação de segurança, tanto no caso de transações financeiras quanto na execução do trabalho (ex.: protocolo de atendimento padronizado, incluindo rotas a serem seguidas, ajuda a evitar discussões com clientes e protege contra violências urbanas; a localização exata do cliente oferecida pelo <i>app</i> favorece o bom desempenho).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jarrahi et al. (2020) • Köbis et al. (2021) • Newlands (2021) • Rosenblat & Stark (2016) • Newlands (2021)
<p>Intermediação de comunicação com clientes: a infraestrutura comunicacional provida pela plataforma permite interação mais fácil e precisa entre cliente e trabalhador, além de ajudar na resolução de conflitos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fielbaum & Tirachini (2021) • Jarrahi et al. (2020) • Köbis et al. (2021)
<p>Sistema de avaliação de clientes: o sistema de avaliação de clientes (provido pela própria organização ou organizado de forma paralela pelos trabalhadores) permite construir mais confiança em relação à escolha dos trabalhadores sobre com quem vão interagir no serviço.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Altenried (2020) • Cockayne (2016) • Köbis et al. (2021)

<p>Suporte social informal: os trabalhadores possuem acesso a suporte social informalmente, via fóruns, redes sociais e organização de movimentos coletivos, seja para troca de experiências ou para construção coletiva de formas de resistência.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Altenried (2020) • Brawley (2017) • Bulian (2021) • Chesta et al. (2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • Chinguno (2019) • Gregory (2021) • Idowu & Elbanna (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jan (2018) • Kaine & Josserand (2019) • Reid-Musson et al. (2020)
<p>Interação social: para o público de trabalhadores idosos, a interação social foi destacada como um facilitador propiciado pelo digitrab.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Barros & Raymundo (2021) 		
<p>Sentido de pertencimento e construção da identidade: o digitrab permite oportunidades de expressão pessoal e de construção da identidade social mediante o cultivo de relações com pessoas de uma mesma comunidade profissional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arcidiacono et al. (2019) • Harpur & Blanck (2020) • Jan (2018) 		
<p>Aprendizagem: algumas plataformas oferecem treinamentos no trabalho, propiciando a aprendizagem de competências socioemocionais e o desenvolvimento de experiência na função.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Harpur & Blanck (2020) • Hunt & Samman (2020) • Yao (2020) 		
<p>Menos discriminação/baixas barreiras para entrada: as plataformas oferecem entradas anônimas para o trabalho, com baixa necessidade de informações detalhadas sobre os trabalhadores, especialmente para o público de pessoas com deficiências.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arcidiacono et al. (2019) • Fieseler et al. (2019) • Harpur & Blanck (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Healy et al. (2020) • Köbis et al. (2021) • van Doorn (2017) 	
<p>Remuneração e benefícios: entre a população trabalhadora mais vulnerável (e.g. empregadas domésticas e pessoas com deficiência – PCD), o digitrab parece oferecer melhor pacote de remuneração e benefícios do que as demais alternativas de trabalho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Harpur & Blanck (2020) • Hunt & Samman (2020) 		
<p>Trabalho remoto/expansão de barreiras geográficas: o modelo remoto permite que os trabalhadores expandam suas possibilidades de contratação para além de limites geográficos, modelo atrativo para moradores de localizações desvantajosas ou que possuem dificuldade de mobilidade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chinguno (2019) • Fieseler et al. (2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • Harpur & Blanck (2020) • Jarrahi et al (2020) 	
<p>Conhecimento tecnológico: o conhecimento em tecnologia se configura como um recurso pessoal para aqueles que já trabalham no ramo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Barros & Raymundo (2021) • Idowu & Elbanna (2020) 		

Natureza da atividade: algumas modalidades do digitrab podem ser intrinsecamente motivadoras, sendo definidas como divertidas, um “jogo” leve, permitindo o desenvolvimento de um “espírito esportivo”.

- Jan (2018)
- Malin & Chandler (2017)

Variabilidade de tarefas: a oportunidade de desenvolver tarefas diversas permite o aprendizado de novas rotinas e habilidades, especialmente no caso de *crowdworkers* que atuam como *freelancers* on-line.

- Kaine & Josserand (2019)
- Sutherland et al. (2020)

Identificação com a tarefa: no caso de trabalhos mais especializados, o trabalhador se identifica com o que faz, produzindo sentido.

- Ravenelle (2017)

Equilíbrio trabalho-família: o digitrab permite maior equilíbrio entre as demandas familiares e de trabalho em relação aos arranjos tradicionais.

- Bulian (2021)

Recursos ausentes	Descrição	Fonte
Transparência: falta transparência em relação às decisões e ao funcionamento da plataforma, impedindo que os trabalhadores compreendam as regras e possam recorrer às possíveis penalidades. Há poucas opções de recurso em caso de tratamentos injustos – baixa oportunidade para voz do trabalhador. A desativação das contas dos trabalhadores pode ser feita de forma unilateral, sem qualquer tipo de explicação. Em alguns casos, faltam informações referentes ao cliente e seu histórico.	<ul style="list-style-type: none"> • Crain et al. (2020) • Del Bono (2019) • Fielbaum & Tirachini (2021) • Fieseler et al. (2019) • Gregory (2021) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jarrahi et al. (2020) • Kaine & Josserand (2019) • Ravenelle (2017) • Reid-Musson, MacEachen, & Bartel (2020) • Rosenblat & Stark (2016) • Sutherland et al. (2020)
Comunicação com a plataforma: os <i>digitrabs</i> convivem com a ausência de uma comunicação adequada com as plataformas, desde o momento do cadastro (devem aceitar automaticamente o que é apresentado no <i>app</i> , sem possibilidade de negociação) até a execução das atividades no dia a dia (recebem respostas padronizadas às suas perguntas).	<ul style="list-style-type: none"> • Crain et al. (2020) • Gregory (2021) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jan (2018) • Rosenblat & Stark (2016)
Autonomia: a falta de autonomia é destacada no que se refere ao controle sobre aspectos críticos do trabalho, às chances de escolher quais tarefas realizar e às possibilidades de negociar valores ou outros aspectos importantes com os consumidores.	<ul style="list-style-type: none"> • Bajwa et al. (2018) • Fieseler et al. (2019) • Del Bono (2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • Reid-Musson et al. (2020) • Rosenblat & Stark (2016) • Sutherland et al. (2020)

	<ul style="list-style-type: none"> • Ravenelle (2017) 	<ul style="list-style-type: none"> • Yao (2020) 	
<p>Proteção social/direitos previdenciários: a ausência de proteção social amparada em regulamentações legais faz com que os <i>digitrabes</i> precisem lidar com a ausência de direitos nos mais variados âmbitos, incluindo, por exemplo, seguro saúde, licenças em caso de acidentes, compensações trabalhistas, salário-mínimo, limite de horas de trabalho ou pagamento por horas extras trabalhadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Altenried (2020) • Arcidiacono et al. (2019) • Bulian (2021) • Cardoso & Oliveira (2020) • Chesta et al. (2019) • Chinguno (2019) • Corujo (2017) • Crain et al. (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dablanc et al. (2017) • Fabrellas (2019) • Gregory (2021) • Harpur & Blanck (2020) • Healy et al. (2020) • Hunt & Samman (2020) • Jan (2018) • Kahancová et al. (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Köbis et al. (2021) • Malin & Chandler (2017) • Ravenelle (2017) • Reid-Musson et al. (2020) • Rosenblat & Stark (2016) • Shapiro (2020) • Van Doorn (2017) • Wuytens & De Groof (2019)
<p>Reconhecimento: os <i>digitrabes</i> não possuem reconhecimento pelo trabalho que realizam, o qual muitas vezes é apenas como um bico. Assim, sofrem com a desvalorização e o baixo <i>status</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Barros & Raymundo (2021) • Cockayne (2016) 	<ul style="list-style-type: none"> • Yao (2020) 	
<p>Desenvolvimento na carreira: no <i>digitrab</i>, há poucas oportunidades para progressão ou evolução na carreira.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Idowu & Elbanna (2020) • Jan (2018) 	<ul style="list-style-type: none"> • Yao (2020) 	
<p>Suporte social formal: possuem baixo acesso a suporte social formal, ausência de espaços formais de articulação e socialização com os pares e/ou a formação de grupos de representações coletivas, como sindicatos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arcidiacono et al. (2019) • Bajwa et al. (2018) • Bulian (2021) • Cardoso & Oliveira (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Chinguno (2019) • Dablanc et al. (2017) • Fabrellas (2019) • Fielbaum & Tirachini (2021) • Fieseler et al. (2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gandini (2019) • Hunt & Samman (2020) • Kahancová et al. (2020) • Köbis et al. (2021)
<p>Infraestrutura: os <i>digitrabes</i> não possuem um local formal para onde possam ir durante seus intervalos e/ou para interagir com clientes ou pares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Brawley (2017) • Crain et al. (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dablanc et al. (2017) • Fieseler et al. (2019) 	

Fonte: Elaborada pelos autores.

No campo dos recursos, a flexibilidade se destaca como a característica mais marcante presente no digitrab. No entanto, tal flexibilidade é analisada pelos estudos com ressalvas, pois embora supostamente possam escolher quando, como e onde trabalhar, os trabalhadores têm a sua autonomia condicionada à necessidade de sobrevivência e ao controle (muitas vezes disfarçado) exercido pelas plataformas intermediadoras, conforme já discutido na explanação sobre as demandas. Filgueiras e Antunes (2020), por exemplo, ressaltam que esses ideais são muitas vezes deixados de lado pela necessidade de atender às demandas da clientela e trabalhar em horários específicos que garantam maior remuneração e número de tarefas delegadas para si. Tal cenário converge com a noção de desmutualização dos riscos: a autonomia e a flexibilidade, que passam a ideia de empreendedorismo, transferem as responsabilidades que antes pertenciam às organizações para os trabalhadores (De Stefano, 2016), gerando novas demandas. Essa configuração leva, então, à ausência de benefícios trabalhistas, como licença médica em caso de acidentes de trabalho, limite de horas laborais e piso salarial que garanta sustento adequado para o trabalhador. Por isso, paradoxalmente, a autonomia ganha evidência entre os estudos mapeados também como um recurso ausente, uma vez que aos *digitrabes* é negado o controle sobre aspectos críticos do trabalho: muitas vezes são impedidos de escolher quais tarefas realizar e de negociar valores ou outros aspectos importantes da transação com os consumidores.

Na sequência, o recurso mais importante destacado é o suporte social informal, edificado pelos trabalhadores através das redes sociais que permitem a troca de experiências e a construção de formas coletivas de resistência. Dentre os demais recursos, alguns se referem a vantagens bem específicas do digitrab, como o suporte informacional no que se refere a transações financeiras e/ou à forma de execução do trabalho, a infraestrutura para intermediação da comunicação com os clientes e o sistema de avaliação desses clientes que podem funcionar como fatores protetivos ao trabalhador. Outros abrangem vantagens em comparação a arranjos tradicionais de trabalho, como a possibilidade de realizar o trabalho remotamente, ampliando os limites geográficos, a menor discriminação para entrada no campo e a maior atratividade de remuneração e benefícios para trabalhadores já socialmente marginalizados. Em termos de recursos pessoais, foi identificado o conhecimento prévio em tecnologia como algo que auxilia a execução do digitrab. Por fim, há características mapeadas classicamente na literatura como recursos: a variedade de tarefas, o reforço da natureza da atividade, a identificação com a tarefa, o sentido de pertencimento, a possibilidade de interação social e de aprendizagem, e o equilíbrio trabalho-família (e.g. Carneiro, 2021). Porém, tais recursos são citados apenas pontualmente por poucos estudos.

Muitos dos estudos mapeados também apontam a ausência de recursos e seus prejuízos para a saúde e o bem-estar do trabalhador. Nesse sentido, se destaca a ausência de proteção social e de direitos previdenciários, amplamente mencionada pelos artigos como uma consequência da falta de regulamentação do digitrab. A falta de suporte social formal também é denunciada, tanto no que se refere ao apoio direto da plataforma quanto à impossibilidade de construção de coletividades mediante o uso de ambientes de trabalho comuns, o que é agravado pela ausência de infraestrutura. Ademais, a comunicação com a organização é indicada como inexistente, assim como há ausência de transparência quanto às decisões tomadas e as regras que comandam o negócio, fator relacionado à falta de autonomia no que se refere ao controle de aspectos críticos do trabalho. Reconhecimento pelo trabalho realizado e possibilidade de desenvolvimento na carreira completam o rol de recursos ausentes no digitrab, sendo elementos comuns a outros arranjos flexíveis de trabalho (e.g. Steenbergen et al., 2018).

Considerações finais

O presente estudo permitiu caracterizar de forma ampla o desenho do digitrab, identificando suas principais demandas e os principais recursos (presentes ou ausentes) que interferem na experiência do trabalhador. Denuncia, com isso, o flagrante desequilíbrio existente entre as exigências às quais o trabalhador está submetido e os recursos dos quais pode lançar mão para lidar adequadamente com tais exigências, o que pode gerar prejuízos à sua saúde e ao seu bem-estar (Carneiro, 2021; Moscon et al., 2022).

Conhecer as características que interferem no processo motivacional e no processo de desgaste do trabalhador pode contribuir para que intervenções de redesenho do trabalho sejam feitas de forma mais efetiva em prol da diminuição de demandas restritivas, aumento das demandas desafiadoras e investimento para geração dos recursos identificados como ausentes (e.g. Bakker & Demerouti, 2017). Do mesmo modo, pode contribuir com pesquisadores que desejem se debruçar sobre demandas e recursos específicos mapeados a fim de analisar as relações que estabelecem com importantes consequentes para o trabalho e para o trabalhador.

A caracterização mais ampla desse arranjo de trabalho, no entanto, esbarra inerentemente na limitação de não conseguir dar conta das particularidades referentes a cada um dos seus segmentos de trabalho. Embora todas as modalidades do digitrab tenham em comum o fato de serem contratações sob demanda via plataformas digitais intermediadoras (De Stefano, 2016), há uma grande diversidade de tarefas desenvolvidas e de perfis de trabalhadores para a qual a atenção de futuros estudos deve ser direcionada. Nesse sentido, sugere-se como agenda de pesquisa que as características do desenho do digitrab sejam mapeadas segundo o tipo de serviço prestado, bem como considerando as diferentes formas de intermediação (por exemplo: quem faz controle sobre a precificação – trabalhador, cliente ou plataforma?), que podem configurar trabalhos mais ou menos flexíveis. Comparações entre trabalhadores com maior ou menor nível de qualificação também podem permitir compreender se o desequilíbrio entre demandas e recursos do trabalho está presente para todos os trabalhadores inseridos nesse arranjo ou se a experiência de precarização difere a depender do grau de especialização exigido para a execução das tarefas.

Referências

- Akemi, N. (2021, 27 de outubro). IBGE: aumenta emprego formal e informal, mas cai rendimento médio. *Agência Brasil*. Recuperado de <https://bit.ly/3VdSuBU>
- Altenried, M. (2020). The Platform as Factory: Crowdwork and the Hidden Labour Behind Artificial Intelligence. *Capital and Class*, 44(2), 145-158. doi:10.1177/0309816819899410
- Arcidiacono, D., Borghi, P., & Ciarini, A. (2019). Platform Work: From Digital Promises to Labour Challenges. *Partecipazione e Conflitto*, 12(3), 611-628. doi:10.1285/i20356609v12i3p611
- Artur, K., & Cardoso, A.C.M. (2020). O controle das plataformas digitais. *Revista Tomo*, 37, 349-390. doi:10.21669/tomo.vi37.13043
- Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E., & Knorr, L. (2018). The Health of Workers in the Global Gig

- Economy. *Globalization and Health*, 14(124), 1-4. doi:10.1186/s12992-018-0444-8
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. doi:10.1037/ocp0000056
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235
- Barros, L. de, & Raymundo, T. M. (2021). Envelhecimento, trabalho e tecnologia: motorista de aplicativos como possibilidade laboral para a população 50+. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 29, 1-20. doi:10.1590/2526-8910.ctoao2039
- Bentivi, D. R. C., Bastos, A. V. B., & Carneiro, L. L. (2021). Novas configurações no mundo do trabalho sob o olhar da Psicologia Positiva. In A. C. S. Vazquez, & C. S. Hutz (Orgs.), *Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática* (volume 2, pp. 71-104). São Paulo, SP: Hogrefe.
- Bessa, A. C. (2021). O perfil do motorista de aplicativo no Brasil. *Movimentação*, 8(14), 24-43. doi:10.30612/mvt.v8i14.14406
- Brawley, A. M. (2017). The Big, Gig Picture: We Can't Assume the Same Constructs Matter. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(4), 687-696. doi:10.1017/iop.2017.77
- Bulian, L. (2021). The Gig Is Up: Who Does Gig Economy Actually Benefit? *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 19(1), 106-119. doi:10.7906/indec.19.1.9
- Cardoso, A. C. M., & Oliveira, M. C. B. (2020). A E-Economia e suas Empresas-Plataforma: modus operandi e precarização do mercado de trabalho no setor de turismo. *Anais Brasileiros de Estudos Turísticos*, 10(1-3), 1-17. doi:10.34019/2238-2925.2020.v10.30151
- Carneiro, L. L. (2021). Contribuições da teoria de demandas e recursos do trabalho para compreensão de fenômenos positivos da relação indivíduo-trabalho-organização. In A. C. S. Vazquez, & C. S. Hutz (Orgs.), *Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática* (pp. 223-254). São Paulo, SP: Hogrefe.
- Carneiro, L. L., Moscon, D. C. B., Dias, L. M. M., Oliveira, S. M., & Alves, H. N. C. (no prelo). Digitrab: reflexões sobre o cenário do trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 24(2).
- Chan, N. K. (2019). The Rating Game: The Discipline of Uber's User-Generated Ratings. *Surveillance and Society*, 17(1-2), 183-190. doi:10.24908/ss.v17i1/2.12911
- Chen, J. Y., & Sun, P. (2020). Temporal Arbitrage, Fragmented Rush, and Opportunistic Behaviors: The Labor Politics of Time in the Platform Economy. *New Media and Society*, 22(9), 1561-1579. doi:10.1177/1461444820913567
- Chesta, R. E., Zamponi, L., & Caciagli, C. (2019). Labour Activism and Social Movement Unionism in the Gig Economy. Food Delivery Workers' Struggles in Italy. *Partecipazione e Conflitto*, 12(3),

819-844. doi:10.1285/i20356609v12i3p819

- Chinguno, C. (2019). Power Dynamics in the Gig/Share Economy: Uber and Bolt Taxi Platforms in Johannesburg, South Africa. *LABOUR, Capital and Society*, 49(2).
- Cockayne, D. G. (2016). Sharing and Neoliberal Discourse: The Economic Function of Sharing in the Digital On-Demand Economy. *Geoforum*, 77, 73-82. doi:10.1016/j.geoforum.2016.10.005
- Corujo, B. S. (2017). The 'Gig' Economy and its Impact on Social Security: The Spanish Example. *European Journal of Social Security*, 19(4), 293-312. doi:10.1177/1388262717745751
- Crain, T. L., Brossoit, R. M., Robles-Saenz, F., & Tran, M. (2020). Fighting Fatigue: A Conceptual Model of Driver Sleep in the Gig Economy. *Sleep Health*, 6(3), 358-365. doi:10.1016/j.sleh.2020.02.004
- Crawford, E. R., Lepine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. <http://dx.doi.org/10.1037/a0019364>
- Dablanc, L., Morganti, E., Arvidsson, N., Woxenius, J., Browne, M., & Saidi, N. (2017). The rise of on-demand 'Instant Deliveries' in European cities. *Supply Chain Forum*, 18(4), 203-217. doi:10.1080/16258312.2017.1375375
- De Stefano, V. (2016). *The Rise of the "Just-in-time Workforce": On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the "Gig-Economy"*. Geneva: International Labour Office. Recuperado de <https://bit.ly/3Vg7Lm2>
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, 21, e083. doi:10.24215/23468904e083
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands – Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), a974. doi:10.4102/sajip.v37i2.974
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Fabrellas, A. G. (2019). The Zero-Hour Contract in Platform Work Should We Ban It or Embrace It? *Revista de Internet, Derecho y Política*, 28(28), 29-43. doi:10.7238/idp.v0i28.3176
- Fielbaum, A., & Tirachini, A. (2021). The Sharing Economy and the Job Market: The Case of Ride-Hailing Drivers in Chile. *Transportation*, 48(5), 2235-2261. doi:10.1007/s11116-020-10127-7
- Fieseler, C., Bucher, E., & Hoffmann, C. P. (2019). Unfairness by Design? The Perceived Fairness of Digital Labor on Crowdsourcing Platforms. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 987-1005. doi:10.1007/s10551-017-3607-2
- Filgueiras, V., & Antunes, R. (2020). Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. *Contracampo*, 39(1). doi:10.22409/contracampo.v39i1.38901

- Fleming, P. (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, 38(5), 691-709. doi:10.1177/0170840616686129
- Gandini, A. (2019). Labour Process Theory and the Gig Economy. *Human Relations*, 72(6), 1039-1056. doi:10.1177/0018726718790002
- Gregory, K. (2021). 'My Life Is More Valuable Than This': Understanding Risk among On-Demand Food Couriers in Edinburgh. *Work, Employment and Society*, 35(2), 316-331. doi:10.1177/0950017020969593
- Harpur, P., & Blanck, P. (2020). Gig Workers with Disabilities: Opportunities, Challenges, and Regulatory Response. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(4), 511-520. doi:10.1007/s10926-020-09937-4
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Healy, J., Pekarek, A., & Vromen, A. (2020). Sceptics or Supporters? Consumers' Views of Work in the Gig Economy. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 1-19. doi:10.1111/ntwe.12157
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513
- Hunt, A., & Samman, E. (2020). Domestic Work and the GIG Economy in South Africa: Old Wine in New Bottles? *Anti-Trafficking Review*, 15, 102-121. doi:10.14197/atr.201220156
- Idowu, A., & Elbanna, A. (2020). Digital Platforms of Work and the Crafting of Career Path: The Crowdworkers' Perspective. *Information Systems Frontiers*, 24, 441-457. doi:10.1007/s10796-020-10036-1
- Jan, A. (2018). Livrer à vélo... en attendant mieux. *La Nouvelle Revue Du Travail*, 13. doi:10.4000/nrt.3803
- Jarrahi, M. H., Sutherland, W., Nelson, S. B., & Sawyer, S. (2020). Platformic Management, Boundary Resources for Gig Work, and Worker Autonomy. *Computer Supported Cooperative Work*, 29(1-2), 153-189. doi:10.1007/s10606-019-09368-7
- Kahancová, M., Meszmann, T. T., & Sedláková, M. (2020). Precarization via Digitalization? Work Arrangements in the On-Demand Platform Economy in Hungary and Slovakia. *Frontiers in Sociology*, 5(3). doi:10.3389/fsoc.2020.00003
- Kaine, S., & Josserand, E. (2019). The Organisation and Experience of Work in the Gig Economy. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 479-501. doi:10.1177/0022185619865480
- Keith, M. G., Harms, P. D., & Long, A. C. (2020). Worker Health and Well-Being in the Gig Economy: A Proposed Framework and Research Agenda. In P. L. Perrewé, P. D. Harms, & C.-H. Chang (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well Being* (pp. 1-33). Bingley: Emerald.

doi:10.1108/s1479-355520200000018002

- Köbis, N. C., Soraperra, I., & Shalvi, S. (2021). The Consequences of Participating in the Sharing Economy: A Transparency-Based Sharing Framework. *Journal of Management*, 47(1), 317-343. doi:10.1177/0149206320967740
- Malin, B. J., & Chandler, C. (2017). Free to Work Anxiously: Splintering Precarity Among Drivers for Uber and Lyft. *Communication, Culture and Critique*, 10(2), 382-400. doi:10.1111/cccr.12157
- Malik, R., Visvizi, A., & Skrzek-Lubasińska, M. (2021). The Gig Economy: Current Issues, the Debate, and the New Avenues of Research. *Sustainability*, 13(9), 5023. doi:10.3390/su13095023
- Marx, K., & Engels, F. (1837/1978). *The Marx-Engels reader* (2a ed.). Nova Iorque: Norton & Co.
- Moscon, D. C. B., Carneiro, L. L., & Gondim, S. M. G. (2022). O trabalho e a vida humana sob demanda: as plataformas digitais e os riscos à saúde do trabalhador. *Gestão & Planejamento*, 23, 566-572. Recuperado de <https://bit.ly/3VsoH93>
- Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic Review or Scoping Review? Guidance for Authors when Choosing between a Systematic or Scoping Review Approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 143. doi:10.1186/s12874-018-0611-x
- Newlands, G. (2021). Algorithmic Surveillance in the Gig Economy: The Organization of Work through Lefebvrian Conceived Space. *Organization Studies*, 42(5), 719-737. doi:10.1177/0170840620937900
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace Resources to Improve Both Employee Well-Being and Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Work and Stress*, 31(2), 101-120. doi:10.1080/02678373.2017.1304463
- Poon, T. S.-C. (2019). Independent Workers: Growth Trends, Categories, and Employee Relations Implications in the Emerging Gig Economy. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 31(1), 61-62. doi:10.1007/s10672-018-9328-6
- Ravenelle, A. J. (2017). Sharing Economy Workers: Selling, Not Sharing. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10(2), 281-295. doi:10.1093/cjres/rsw043
- Reid-Musson, E., MacEachen, E., & Bartel, E. (2020). 'Don't take a poo!': Worker Misbehaviour in On-Demand Ride-Hail Carpooling. *New Technology, Work and Employment*, 35(2), 145-161. doi:10.1111/ntwe.12159
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758-3784. doi:10.2139/ssrn.2686227
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. Recuperado de <https://bit.ly/3F6MntL>

- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. F. Bauer, & O. Hämmig, *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 43-68). Dordrecht: Springer. doi :10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schulte, J., Schlicher, K. D., & Maier, G. W. (2020). Working Everywhere and Every Time? Chances and Risks in Crowdfunding and Crowdsourcing Work Design. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 51(1), 59-69. doi:10.1007/s11612-020-00503-3
- Shapiro, A. (2020). Dynamic Exploits: Calculative Asymmetries in the On-Demand Economy. *New Technology, Work and Employment*, 35(2), 162-177. doi:10.1111/ntwe.12160
- Siddaway, A. P., Wood, A. M., & Hedges, L. V. (2019). How to Do a Systematic Review: A Best Practice Guide for Conducting and Reporting Narrative Reviews, Meta-Analyses, and Meta-Syntheses. *Annual Review of Psychology*, 70(1), 747-770. doi:10.1146/annurev-psych-010418-102803
- 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(1), 473-499. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332
- Steenbergen, E. F. Van, Ven, C. van der, Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2018). Transitioning Towards New Ways of Working: Do Job Demands, Job Resources, Burnout, and Engagement Change? *Psychological Reports*, 121(4), 736-766. doi:10.1177/0033294117740134
- Sutherland, W., Jarrahi, M. H., Dunn, M., & Nelson, S. B. (2020). Work Precarity and Gig Literacies in Online Freelancing. *Work, Employment and Society*, 34(3), 457-475. doi:10.1177/0950017019886511
- Tan, Z. M., Aggarwal, N., Cowls, J., Morley, J., Taddeo, M., & Floridi, L. (2021). The Ethical Debate about the Gig Economy: A Review and Critical Analysis. *Technology in Society*, 65, 101594. doi:10.1016/j.techsoc.2021.101594
- van Doorn, N. (2017). Platform Labor: On the Gendered and Racialized Exploitation of Low-Income Service Work in the 'On-Demand' Economy. *Information Communication and Society*, 20(6), 898-914. doi:10.1080/1369118X.2017.1294194
- Watson, G. P., Kistler, L. D., Graham, B. A., & Sinclair, R. R. (2021). Looking at the Gig Picture: Defining Gig Work and Explaining Profile Differences in Gig Workers' Job Demands and Resources. *Group & Organization Management*, 46(2), 327-361. doi:10.1177/1059601121996548
- Wuytens, C., & De Groof, S. (2019). Regulating Worker-Customer Relations to Improve Workers' Wellbeing. *European Labour Law Journal*, 10(2), 154-162. doi:10.1177/2031952519846637
- Yao, Y. (2020). Uberizing the Legal Profession? Lawyer Autonomy and Status in the Digital Legal Market. *British Journal of Industrial Relations*, 58(3), 483-506. doi:10.1111/bjir.12485

Zamboni, A. B., Thommazo, A. D., Hernandes, E. C. M., & Fabbri, S. C. P. F. (2010). *START (Systematic Review Automatic Tool) – Uma Ferramenta Computacional de Apoio à Revisão Sistemática*. Trabalho apresentado no Brazilian Conference on Software: Theory and Practice, Salvador, BA.

Zapf, D., Kern, M., Tschan, F., Holman, D., & Semmer, N. K. (2021). Emotion Work: A Work Psychology Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 139-172. doi:10.1146/annurev-orgpsych-012420-062451

Financiamento

Os autores não receberam apoio financeiro para a pesquisa, autoria ou publicação deste artigo.

Autoria

Laila Leite Carneiro

Doutora em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Professora Adjunta do Instituto de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFBA. Líder do Laboratório de Psicologia Positiva (LAPP). Coordenadora do Grupo de Trabalho “Cultura Organizacional e Saúde no Trabalho” da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP). Dedicar-se à pesquisa sobre as temáticas: psicologia positiva, arranjos alternativos de trabalho, bem-estar do trabalhador, comprometimento organizacional e voz nas organizações.

E-mail: laila.carneiro@ufba.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7183-0501>

Giulia Tescari Medeiros

Graduanda em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia. Membro do Laboratório de Psicologia Positiva da Universidade Federal da Bahia (LAPP-UFBA).

E-mail: giulia.tescari@ufba.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8749-4872>

Irlan Souza de Araújo

Graduando em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia. Membro do Laboratório de Psicologia Positiva da Universidade Federal da Bahia (LAPP-UFBA).

E-mail: irlan.araujo@ufba.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3242-5674>

Marian Assolin Abou Abbas

Graduada em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia. Membro do Laboratório de Psicologia Positiva da Universidade Federal da Bahia (LAPP-UFBA).

E-mail: marian.assolin@ufba.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4236-6417>

Conflito de interesses

Os autores informam que não há conflito de interesses.

Linguagem inclusiva

Os autores usam linguagem inclusiva que reconhece a diversidade, demonstra respeito por todas as pessoas, é sensível a diferenças e promove oportunidades iguais.

Contribuição dos autores

Primeira autora: concepção (líder), curadoria de dados (líder), análise formal (líder), investigação (líder), metodologia (líder), administração do projeto (líder), recursos (líder), supervisão (líder), validação (líder), visualização (líder), redação – rascunho original (líder), redação – revisão e edição (líder).

Segunda autora: concepção (apoio), curadoria de dados (apoio), análise formal (apoio), investigação (apoio), metodologia (apoio), visualização (apoio), redação – rascunho original (apoio), redação – revisão e edição (apoio).

Terceiro autor: concepção (apoio), curadoria de dados (apoio), análise formal (apoio), investigação (apoio), metodologia (apoio), visualização (apoio), redação – rascunho original (apoio), redação – revisão e edição (apoio).

Quarta autora: concepção (apoio), curadoria de dados (apoio), análise formal (apoio), investigação (apoio), metodologia (apoio), visualização (apoio), redação – rascunho original (apoio), redação – revisão e edição (apoio).

Verificação de plágio

A O&S submete todos os documentos aprovados para a publicação à verificação de plágio, mediante o uso de ferramenta específica.

Disponibilidade de dados

A O&S incentiva o compartilhamento de dados. Entretanto, por respeito a ditames éticos, não requer a divulgação de qualquer meio de identificação dos participantes de pesquisa, preservando

plenamente sua privacidade. A prática do open data busca assegurar a transparência dos resultados da pesquisa, sem que seja revelada a identidade dos participantes da pesquisa.

A O&S é signatária do DORA (The Declaration on Research Assessment) e do COPE (Committee on Publication Ethics).

