

O trabalho em plataformas digitais e a segurança e saúde no trabalho: panorâmica da regulamentação, políticas, práticas e investigação

Síntese

Autores:

Karolien Lenaerts (HIVA-KU Leuven), Willem Waeyaert (EFTHEIA), Dirk Gillis (HIVA-KU Leuven), Ine Smits (HIVA-KU Leuven), Harald Hauben (EFTHEIA)

Os autores gostariam de manifestar a sua gratidão pelo valioso *feedback* e apoio recebido dos seus colegas, Monique Ramioul (HIVA-KU Leuven), Claire Dupont (Milieu), Inge Vandenbulcke e Sofia Falcone (EFTHEIA) e da equipa de gestão de projeto da UE-OSHA, Maurizio Curtarelli e Emmanuelle Brun. Os autores também agradecem a todos os especialistas e intervenientes que gentilmente participaram numa entrevista. O seu contributo para este projeto foi inestimável.

Gestão do projeto: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA).

A presente síntese foi encomendada pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA). O seu conteúdo, incluindo quaisquer opiniões e/ou conclusões expressas, é da responsabilidade exclusiva do(s) seu(s) autor(es) e não reflete necessariamente os pontos de vista da EU-OSHA.

Nem a Agência Europeia nem qualquer pessoa que aja em seu nome assumem responsabilidade por eventuais utilizações da informação que se segue.

© Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2023

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.

A utilização ou reprodução de fotografias ou de outro material não protegido por direitos de autor da EU-OSHA deve ser autorizada diretamente pelos titulares dos direitos de autor.

1. Introdução

Os resultados do estudo aqui apresentado visam contribuir para uma melhor compreensão da segurança e da saúde no trabalho em plataformas digitais, **mapeando os desafios e as oportunidades em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST) e explorando se e de que forma estes são abordados**. Apesar do número crescente de estudos de investigação sobre o trabalho em plataformas digitais, a questão da SST só recentemente se tornou mais proeminente na literatura e na política. O objetivo geral deste estudo é fornecer uma panorâmica atualizada da regulamentação, das políticas, da investigação e das práticas relacionadas com o trabalho em plataformas digitais e do seu impacto esperado na proteção dos trabalhadores e, mais especificamente, na SST. Desse modo, baseia-se em trabalhos anteriores da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) sobre este tema: um primeiro documento de trabalho de peritos publicado em 2015 (Huws, 2015), seguido de um relatório publicado em 2017 sobre «Proteger os trabalhadores na economia das plataformas em linha: Uma descrição geral dos desenvolvimentos em termos de regulamentação e políticas na UE» (EU-OSHA, 2017).

A digitalização das nossas economias transformou e perturbou os mercados de trabalho e os setores empresariais em toda a União Europeia (UE), alterando a natureza, a organização e as condições de trabalho. Um dos principais e mais visíveis intervenientes nesta transformação são as plataformas de trabalho digitais, que fazem a correspondência entre a procura e a oferta de trabalho, ligando os trabalhadores dessas plataformas aos clientes (Eurofound, 2018; Comissão Europeia, 2020). O trabalho em plataformas digitais proporciona elevados níveis de flexibilidade e autonomia, podendo os trabalhadores das plataformas escolher quando, onde e durante quanto tempo trabalham e quais as tarefas que aceitam desempenhar. No entanto, as comunidades científica e política manifestaram algumas preocupações relativamente às condições de trabalho e de emprego nas plataformas digitais, incluindo na área da segurança e saúde no trabalho. A este respeito, a Comissão Europeia propôs, em dezembro de 2021, uma diretiva destinada a melhorar as condições do trabalho em plataformas digitais, que também contém disposições importantes sobre a SST.

Para efeitos do presente estudo, são utilizados os seguintes conceitos e definições:

Trabalho em plataformas digitais: Todo o trabalho remunerado prestado através de, numa ou intermediado por uma plataforma em linha.

As principais características do trabalho em plataformas são as seguintes:

- O trabalho remunerado é organizado/coordenado através de uma plataforma de trabalho digital.
- São executadas tarefas específicas ou são resolvidos problemas específicos.
- A gestão algorítmica baseada em tecnologias digitais é utilizada para distribuir, monitorizar e avaliar o trabalho realizado e o comportamento e desempenho dos trabalhadores da plataforma, incluindo a confiança nos mecanismos de classificação dos clientes.
- Estão envolvidas três partes, nomeadamente uma plataforma de trabalho digital, um cliente e um trabalhador da plataforma digital.
- Existe uma prevalência de modalidades de trabalho atípicas, e as plataformas de trabalho digitais tendem a classificar os trabalhadores de plataformas digitais como trabalhadores independentes nos seus termos e condições.
- Os riscos e as responsabilidades, incluindo no domínio da segurança e da saúde, são transferidos para os trabalhadores das plataformas digitais.

Trabalhador de plataforma digital (ou «uma pessoa que trabalha através de uma plataforma»): Um indivíduo que presta trabalho intermediado, com um maior ou menor grau de controlo, através de uma plataforma de trabalho digital, independentemente do estatuto profissional legal desse indivíduo.

Os trabalhadores da plataforma podem ter o estatuto de trabalhador por conta de outrem, trabalhador por conta própria ou um eventual estatuto de terceira categoria.

Plataforma de trabalho digital: Um recurso ou mercado em linha que opera através de tecnologias digitais (incluindo a utilização de aplicações móveis) que pertencem e/ou são operadas por uma empresa e facilitam a correspondência entre a procura e a oferta de trabalho prestado por um trabalhador da plataforma.

Estão excluídas as plataformas que fazem a correspondência entre a procura e a oferta de produtos, bem como as plataformas em que os serviços são trocados sem remuneração ou em que a remuneração apenas cobre o custo da prestação dos serviços (como a partilha de automóveis). Além disso, o trabalho prestado diretamente às plataformas enquanto empregadores (tal como trabalhar *para* uma plataforma) ou em atividades-satélite relacionadas, não se enquadra nesta definição.

Com a crescente heterogeneidade do trabalho em plataformas digitais, foi proposta na literatura uma série de taxonomias para captar as principais características que ajudam a distinguir os diferentes tipos de trabalho em plataformas. As taxonomias mais básicas diferenciam o trabalho em plataformas digitais prestado no local ou em linha (ver, por exemplo, OCDE, 2018; OIT, 2021), ao passo que as taxonomias mais avançadas também consideram aspetos como a complexidade e a escala das tarefas executadas, o conteúdo das tarefas, o processo de correspondência, o interveniente que atribui as tarefas, etc. (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020; Comissão Europeia, 2020; Bérastégui, 2021).

De modo a captar as dimensões que afetam os riscos de SST com que os trabalhadores das plataformas se deparam, bem como para a sua prevenção e gestão, é proposta uma taxonomia com três dimensões que acabará por combinar-se em quatro tipos de trabalho nas plataformas digitais:

Quadro 1: Taxonomia do trabalho em plataformas digitais

Dimensões	Tipo de trabalho em plataformas digitais			
	Tipo 1 (p. ex., Uber)	Tipo 2 (p. ex., RingTwice)	Tipo 3 (p. ex., AMT)	Tipo 4 (p. ex., 99designs)
Modalidade de prestação de trabalho	No local	No local	Em linha	Em linha
Nível de competências necessárias	Baixo	Elevado	Baixo	Elevado
Nível de controlo	Elevado	Moderado	Elevado	Baixo

Fonte: Elaboração do próprio autor.

- A primeira dimensão é a **modalidade da prestação do trabalho**: em linha ou no local. Em ambos os casos, a correspondência entre os trabalhadores das plataformas e os clientes é feita em linha, mas o trabalho em si pode ser realizado tanto no local como virtualmente através de um dispositivo eletrónico, em qualquer local. Do ponto de vista da SST, o ambiente físico em que o trabalho é realizado determina fortemente tanto os riscos para a SST como para a sua gestão (Huws, 2015).
- A segunda dimensão é o **nível de competências necessárias para executar as tarefas**: um menor ou maior nível de competências, que capta o conteúdo, a escala e a complexidade das tarefas. Todos estes elementos afetam os riscos para a SST que os trabalhadores das plataformas enfrentam, bem como a sua prevenção e gestão, por exemplo em termos de utilização de equipamento, do local de trabalho, etc.
- A terceira dimensão é o **nível de controlo exercido pela plataforma**, que pode variar entre um grau de controlo mínimo e um significativamente elevado. Esta dimensão assinala o poder hierárquico e as prerrogativas de gestão que uma plataforma digital exerce na sua relação com os trabalhadores da plataforma, em especial no que se refere à atribuição, organização e avaliação do trabalho. O nível de controlo:
 - indica o *grau de subordinação* a que estão sujeitos os trabalhadores das plataformas. A subordinação é o principal critério jurídico utilizado na determinação do estatuto profissional

- o e, consequentemente, dos regulamentos aplicáveis em matéria de SST.
- o indica a dependência das plataformas de trabalho digitais em relação à *gestão algorítmica*. Um estudo de investigação revelou que os níveis mais elevados de gestão algorítmica estão associados a níveis mais elevados de riscos para a SST, particularmente no que diz respeito ao bem-estar psicossocial e à saúde mental dos trabalhadores de plataformas digitais (Bérestégui, 2021).

2. Metodologia

A metodologia deste estudo baseia-se numa combinação de investigação documental e de trabalho de campo. Mais especificamente, baseia-se numa revisão da literatura académica e da literatura cinzenta sobre a SST e o trabalho em plataformas digitais e nos dados disponíveis; numa consulta dos pontos focais nacionais da EU-OSHA através de um questionário escrito; em estudos de caso (estudos de casos políticos e exemplos de casos relativos a plataformas); e em entrevistas com os principais informadores da investigação e das políticas, bem como com as plataformas de trabalho digitais e os trabalhadores das plataformas digitais. Através do recurso a uma abordagem mista, as conclusões obtidas a partir de diferentes fontes ou métodos podem ser validadas através da triangulação e a sua robustez em contextos nacionais, tipos de trabalho de plataforma, tipos de riscos e impactos em matéria de SST pode ser verificada. Quaisquer lacunas de conhecimento ou de dados identificadas na literatura podem ser tratadas no trabalho de campo.

3. Desafios em matéria de SST, prevenção e gestão no contexto do trabalho em plataformas digitais

3.1 Desafios e riscos em matéria de SST relacionados com as atividades profissionais

Uma vez que as atividades que são executadas como trabalho de plataforma são muito semelhantes às realizadas fora da economia de plataforma (como a entrega de encomendas ou os serviços de limpeza), os seus **riscos para a segurança e saúde no trabalho são também semelhantes** (Huws, 2015; Tran e Sokas, 2017; EU-OSHA, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). Dependendo do tipo de trabalho em plataformas, os trabalhadores enfrentam diferentes tipos de riscos, em diferentes graus. O trabalho em plataformas, porém, tende a concentrar-se em **setores e profissões que são geralmente considerados mais perigosos**, como é o caso do setor dos transportes. Embora algumas destas atividades exijam competências ou certificação específicas, nem todas as plataformas podem exigir que os seus trabalhadores forneçam provas das suas qualificações quando criam a sua conta. Por último, o trabalho em plataformas pode ainda exigir a realização de **tarefas adicionais e/ou basear-se numa combinação de tarefas diferentes** da dos empregos semelhantes no mercado de trabalho tradicional, exigindo assim outras competências. Muitas vezes, envolve **trabalho adicional**, ou seja, trabalho que não é necessário em funções comparáveis fora da economia de plataforma (por exemplo, configurar e manter uma conta, procurar tarefas ou comunicar com os clientes), o que pode dar origem a outros riscos em matéria de SST e efeitos negativos para a saúde. Para além destes riscos, o trabalho em plataformas digitais envolve uma série de riscos adicionais que são específicos da natureza e das condições em que este trabalho é realizado. Esses riscos são discutidos nas secções seguintes.

Considerando apenas as atividades profissionais, os riscos físicos do trabalho em plataformas dependem da tarefa realizada e do facto de ela ser executada no local ou em linha (Huws, 2015). Os trabalhadores das plataformas envolvidos em **trabalho de plataforma no local enfrentam uma variedade de riscos físicos e psicossociais**. Devido à grande heterogeneidade do trabalho de plataformas realizado no local, é impossível fornecer uma lista exaustiva dos riscos. Exemplos comuns da literatura incluem: profissionais de limpeza expostos a produtos químicos; riscos biomecânicos e de segurança, como escorregar em pavimentos molhados; profissionais polivalentes expostos a agentes físicos (tais como ruído) e a substâncias perigosas (tais como gás, aquando da instalação de caldeiras ou poeiras e vibrações durante operações de perfuração) ou sujeitos a riscos biomecânicos; e motoristas de entregas e taxistas que se arriscam a sofrer acidentes devido à fadiga ou a distrações causadas pelo telefone, ou a violar as regras de trânsito. Os trabalhadores de plataformas no local interagem com os clientes e podem enfrentar violência, assédio ou atos criminosos perpetrados contra si. Outras fontes frequentemente reportadas de stresse e acidentes para os trabalhadores de

plataformas que realizam tarefas no local são as condições meteorológicas e o congestionamento do tráfego (Comissão Europeia, 2020).

O trabalho em plataformas realizado em linha envolve tarefas administrativas que dependem fortemente da utilização de um computador ligado à Internet. Os riscos físicos associados a este tipo de trabalho são semelhantes aos dos trabalhadores de escritório, como o trabalho sedentário, a má postura devido a uma instalação incorreta da estação de trabalho e ao trabalho num espaço apertado, o trabalho prolongado em posição sentada e sedentário, o trabalho por longos períodos com teclado, rato e outros dispositivos que obrigam a movimentos frequentes e repetitivos do braço, da mão e do pulso, a utilização de um ecrã inadequado (em termos de dimensão, luminosidade, brilho, reflexo ou má legibilidade), o trabalho com iluminação insuficiente, etc. (EU-OSHA, 2017). Os problemas de saúde mais comuns estão relacionados com lesões musculoesqueléticas (LME), como dores no pescoço, nas costas e nos membros superiores, dores de cabeça e cansaço, vermelhidão ou irritação oculares, doenças cardiovasculares, diabetes, fadiga visual, bem como outros problemas de saúde (Huws, 2015). Na pandemia da COVID-19, estes problemas poderão ter-se agravado, por exemplo, devido a horários de trabalho prolongados, a períodos prolongados de trabalho em linha, à diluição das fronteiras entre vida profissional e vida privada, etc.

No que diz respeito aos **riscos psicossociais** relacionados com as tarefas executadas, a literatura aponta novamente para uma ligação com a natureza das próprias tarefas (como as tarefas que envolvem o contacto direto com os clientes no seu domicílio) (ver Huws, 2015; EU-OSHA, 2017), mas salienta também que a maior parte dos trabalhadores das plataformas sofre de stresse. Isto é impulsionado pela forma como as tarefas são atribuídas, controladas e avaliadas (gestão algorítmica e vigilância digital), pelas condições em que os trabalhadores das plataformas operam (como a sobrecarga de informação ou a necessidade de estar disponível em curto prazo) e assim por diante [ver Bérastégui (2021) para uma discussão detalhada]. Uma vez que os trabalhadores de plataformas dependem frequentemente de uma boa reputação e de críticas positivas para obterem trabalho, o contacto com (potenciais) clientes pode ser stressante (Huws, 2015). Com receio de que «dizer não» a um cliente ou ir contra os seus desejos dê origem a uma crítica negativa, os trabalhadores de plataformas podem aceitar trabalho para o qual não estão qualificados ou no qual não têm experiência, ou assumir riscos desnecessários. Do mesmo modo, as plataformas baseiam-se numa série de estímulos e incentivos («ludificação»), com o objetivo de motivar os trabalhadores das plataformas a estarem disponíveis para trabalhar por períodos mais longos (como a Uber, que incentiva os trabalhadores a permanecerem em linha em vez de se desligarem), a trabalharem com maior rapidez (como o pagamento por número de entregas em vez do pagamento por hora) e assim por diante. Estes elementos são discutidos nas secções seguintes.

Alguns trabalhadores das plataformas podem ainda ser confrontados com violência, assédio e abuso e expostos à criminalidade (Eurofound, 2018; OIT, 2021). De acordo com a literatura sobre o trabalho em plataformas, trata-se de preocupações em particular para os trabalhadores de plataformas no local que trabalham como taxistas ou motoristas de entregas. Os trabalhadores de plataformas em linha podem ser vítimas de ciberintimidação e assédio, embora haja menos literatura sobre esta questão. Um grupo de trabalhadores de plataformas em linha mencionado que é vulnerável ao stresse é o dos revisores de conteúdos em linha (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017, Comissão Europeia, 2020). Estes trabalhadores monitorizam fóruns, verificam fotografias, vídeos ou redes sociais, entre outros, para filtrar imagens pornográficas ou violentas, discursos de ódio, racismo, xenofobia, etc. Os trabalhadores de plataformas que realizam este tipo de tarefas poderão não ter a formação ou o suporte necessários para a sua execução. Por sua vez, isto pode causar danos psicológicos a estes trabalhadores de plataformas.

3.2 Fatores agravantes no trabalho em plataformas

Embora os riscos e os perigos da realização de atividades no contexto do trabalho em plataformas digitais sejam amplamente semelhantes aos do mercado de trabalho tradicional, as características específicas do trabalho em plataformas digitais agravam estes desafios e complicam a aplicação de uma política sólida de segurança e saúde. São aqui consideradas quatro dimensões: a) estatuto profissional e acordos contratuais; b) gestão algorítmica e vigilância digital; c) isolamento profissional, conciliação entre vida profissional e familiar e apoio social; e d) insegurança no emprego e no rendimento.

3.2.1 Estatuto profissional e acordos contratuais

Na literatura sobre trabalho em plataformas, a determinação do estatuto profissional dos trabalhadores de plataformas foi identificado como o principal desafio a enfrentar. No trabalho em plataformas, a determinação do estatuto profissional pode ser dificultada pela triangularidade das relações de trabalho (por exemplo, o trabalho em plataformas envolve pelo menos três partes – uma plataforma, um trabalhador da plataforma e um cliente – entre as quais podem existir diferentes tipos de relações contratuais). A maioria das plataformas de trabalho digitais qualifica as suas relações com os trabalhadores das plataformas como contratos de serviços e os próprios trabalhadores das plataformas como contratantes/trabalhadores independentes (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Prassl, 2018; Comissão Europeia, 2020). No entanto, tal poderá não estar de acordo com as circunstâncias reais em que estes trabalhadores de plataformas prestam os seus serviços. Nomeadamente, os trabalhadores de plataformas envolvidos em trabalho pouco qualificado prestado no local correm o risco de serem erroneamente classificados como trabalhadores independentes (Comissão Europeia, 2020), tal como evidenciado pelo crescente número de processos judiciais em toda a Europa (De Stefano, 2021).

Do ponto de vista da SST, a questão fundamental é a aplicabilidade dos quadros regulamentares existentes ao nível da UE e em cada Estado-Membro (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017; Tran e Sokas, 2017). Mais especificamente, os trabalhadores independentes não estão abrangidos pelas diretivas da UE em matéria de SST ou pela legislação nacional em matéria de SST na maioria dos Estados-Membros e, geralmente, são responsáveis pela sua própria segurança e saúde. Normalmente, os trabalhadores independentes também não são beneficiários de serviços de prevenção. Além disso, os trabalhadores independentes são excluídos da consulta/participação dos trabalhadores e não são abrangidos pelas inspeções do trabalho, que constituem componentes fundamentais de um sistema de gestão eficaz da SST. Resumindo, no trabalho em plataformas, a responsabilidade pela prevenção de riscos para a SST e pela respetiva gestão é imposta aos trabalhadores das plataformas.

3.2.2 Gestão algorítmica e vigilância digital

A gestão algorítmica refere-se à utilização de algoritmos para distribuir, monitorizar e avaliar o trabalho e para monitorizar e avaliar o desempenho dos trabalhadores das plataformas (EU-OSHA, 2017; Eurofound, 2018; Bérastégui, 2021). A gestão algorítmica possui cinco características principais (Möhlmann e Zalmanson, 2017), sendo que todas elas afetam a segurança e saúde dos trabalhadores de plataformas:

- a monitorização ou acompanhamento contínuos do comportamento dos trabalhadores de plataformas, nomeadamente por meio do dispositivo que liga os trabalhadores da plataforma à plataforma (como o telemóvel ou computador), através de capturas de ecrã ou da localização do trabalhador por GPS;
- a avaliação contínua do desempenho dos trabalhadores de plataformas, nomeadamente através de classificações dos clientes, estatísticas sobre o número de tarefas realizadas ou rejeitadas e dados sobre a velocidade de execução das tarefas;
- tomada de decisões (semi)automatizada sem intervenção humana;
- a interação dos trabalhadores de plataformas com um sistema, o que não permite qualquer negociação nem proporciona qualquer oportunidade de solicitar *feedback*; e
- a falta de transparência no que diz respeito ao funcionamento do algoritmo («caixa negra da intermediação»).

A utilização da gestão algorítmica inclina a balança do poder que existe entre a plataforma, o cliente e os trabalhadores das plataformas a favor da plataforma (ou, em alguns casos, a favor do cliente) (Bérastégui, 2021). As plataformas conseguem avaliar os trabalhadores das plataformas e conceder recompensas ou aplicar sanções com base no desempenho. A obrigação de manterem uma boa classificação de forma permanente e em tempo real e o facto de terem de lidar com as consequências de uma má classificação podem ser muito stressantes para os trabalhadores de plataformas. A utilização da gestão algorítmica prejudica a autonomia, o controlo do trabalho e a flexibilidade dos trabalhadores de plataformas, causando exaustão, ansiedade e stresse e tendo um impacto negativo na saúde e no bem-estar dos trabalhadores de plataformas. As plataformas ocultam informações deliberadamente, por exemplo, a morada onde uma encomenda tem de ser entregue e o número de trabalhadores de plataformas que disputam a mesma tarefa, o que pode fazer com que os trabalhadores de plataformas se sintam pressionados e pode resultar em riscos para a segurança física

e a saúde mental. A gestão algorítmica também levanta questões sobre até que ponto os trabalhadores de plataformas trabalham sob a direção de ou subordinados às plataformas, o que constitui o principal critério legal utilizado para determinar o estatuto profissional de um indivíduo em muitos Estados-Membros da UE. Por fim, a gestão algorítmica é utilizada para coordenar e maximizar a carga de trabalho e, deste modo, pode dar origem a uma sobrecarga profissional, verificando-se a atribuição de demasiadas tarefas aos trabalhadores (sobrecarga quantitativa) ou de tarefas que não estão de acordo com as suas competências (sobrecarga qualitativa), o que, por sua vez, causa stresse e ansiedade (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021) (ver também a discussão acima sobre a importância de adequar o nível de competências necessárias). Por outro lado, a gestão algorítmica também pode proporcionar oportunidades de gestão dos riscos para a SST (Moore, 2019; Cockburn, 2021). Teoricamente, os algoritmos poderiam ser adaptados através da integração de medidas de prevenção ao nível da SST na sua conceção, por exemplo, alinhando obrigações relativamente ao tempo de trabalho. Além disso, do ponto de vista da aplicação, as ferramentas de monitorização «inteligentes» podem aumentar a eficiência das inspeções do trabalho (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

3.2.3 Isolamento profissional, conciliação entre vida profissional e familiar e apoio social

Um terceiro conjunto de fatores que agravam os riscos para a SST no trabalho em plataformas e dificultam a prevenção e a gestão dos riscos para a SST está relacionado com a **individualização do trabalho**, o **isolamento profissional** (isolamento físico e social), os **conflitos entre a vida profissional e familiar** e a **total falta de apoio social**. A mão de obra das plataformas é anónima, está dispersa globalmente e caracteriza-se por uma elevada rotatividade do pessoal. Além disso, o trabalho em plataformas é geralmente executado em isolamento e em locais de trabalho não convencionais (por exemplo, em casa dos trabalhadores de plataformas ou dos clientes), que podem não estar adaptados às necessidades dos trabalhadores das plataformas (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017; Tran e Sokas, 2017; Bérastégui, 2021). Ter de trabalhar em isolamento e sem o apoio dos colegas e da administração é stressante e tem um impacto negativo na satisfação com o trabalho e na permanência no emprego (Bérastégui, 2021). Perde-se o efeito (positivo) de trabalhar num local de trabalho convencional com o apoio dos colegas ou da administração (EU-OSHA, 2017; Tran e Sokas, 2017; Samant, 2019). Neste contexto, os conflitos entre a vida profissional e familiar podem agravar-se, pois as fronteiras entre o ambiente de trabalho e o ambiente doméstico tornam-se confusas, assim como as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo dedicado à vida familiar (Bérastégui, 2021). Entre as questões geralmente relatadas a este respeito está o facto de o trabalho em plataformas envolver tempo não remunerado, horários de trabalho imprevisíveis e irregulares, e assim por diante. Além disso, muitos trabalhadores de plataformas carecem de identidade profissional e não consideram que o seu trabalho tenha significado. Todas estas questões estão associadas a problemas de sono, exaustão, dificuldade em recuperar do trabalho, stresse, depressão, esgotamento e solidão, e a uma insatisfação generalizada com a vida profissional e pessoal (Bérastégui, 2021). Além disso, estes fatores dificultam a prevenção e a gestão dos riscos relacionados com a SST. Por exemplo, a perceção de que os trabalhadores de plataformas têm poucas ou nenhuma oportunidade de se relacionarem diretamente com outros trabalhadores de plataformas limita a organização do trabalhador (e a negociação coletiva) e, nesse sentido, também impede a concretização de uma participação eficaz dos trabalhadores no desenvolvimento de um sistema de gestão da SST (Graham et al., 2017; Comissão Europeia, 2020). As dificuldades em identificar e aceder à força de trabalho das plataformas também complicam a implementação de medidas preventivas, por exemplo, através de campanhas de informação, formação ou da disponibilização de acesso a serviços de SST prestados por profissionais da área.

3.2.4 Transitoriedade do trabalho e carreiras sem fronteiras

Por fim, o trabalho em plataformas caracteriza-se por **carreiras sem fronteiras** e pela **transitoriedade do trabalho**, o que pode significar que os trabalhadores de plataformas enfrentam uma **insegurança (crónica) no trabalho e no rendimento**. Mais especificamente, o trabalho em plataformas consiste numa sequência de trabalhos temporários e de curta duração que não garantem qualquer relação a longo prazo com um único empregador. A maioria dos trabalhadores de plataformas tem pouco ou nenhum controlo sobre a quantidade de tarefas que executa, uma vez que as tarefas são mais frequentemente atribuídas pela plataforma ou pelo cliente (Eurofound, 2018), compensando assim, em certa medida, a perceção de autonomia dos trabalhadores da plataforma na execução dos trabalhos

da plataforma. Da mesma forma, geralmente os trabalhadores de plataformas têm um controlo limitado ou nenhum controlo sobre quanto ganham por tarefa desempenhada. O pagamento por tarefa é geralmente determinado pela plataforma ou pelo cliente e, nos casos em que o trabalhador da plataforma pode definir o pagamento, a concorrência feroz entre os trabalhadores pode levá-los a definir uma tarifa muito baixa. Como resultado, os rendimentos auferidos com o trabalho em plataformas tendem a ser imprevisíveis e voláteis. No entanto, os estudos de investigação indicam que um grupo cada vez maior de trabalhadores de plataformas depende do rendimento auferido através do trabalho em plataformas para ganhar a vida, mesmo quando o trabalho em plataformas não é a única opção de fonte de rendimentos para estes trabalhadores (Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020). A concorrência entre os trabalhadores de plataformas também significa que estes trabalhadores precisam de manter uma boa classificação, o que implica lidar com exigências emocionais significativas (Bérastégui, 2021). O trabalho em plataformas também proporciona, ainda, poucas ou nenhuma oportunidade de desenvolvimento de competências através de formação e de progressão na carreira (Bérastégui, 2021). Esta situação é stressante e pode conduzir a problemas de saúde física e mental (Huws, 2015; Bérastégui, 2021).

3.3 Análise aprofundada: conclusões de quatro estudos de caso

Uma vez que o trabalho com plataformas digitais envolve formas heterogéneas de trabalho, é difícil chegar a conclusões universais relativamente aos desafios ou implicações da SST. Com base na lógica da taxonomia do trabalho em plataformas apresentada acima, no estudo cujas conclusões são aqui apresentadas, foram desenvolvidos quatro exemplos de trabalho em plataformas com o objetivo de explorar em pormenor os desafios e oportunidades da SST, as práticas relativas à proteção, à segurança e à saúde dos trabalhadores e à gestão da SST, e as políticas, estratégias, iniciativas e programas. As principais conclusões destes estudos de caso são resumidas a seguir, enquanto para uma apresentação mais extensa dos casos, deverá consultar EU-OSHA, 2022a, 2022b, 2022c e 2022d.



- **Entrega de encomendas**, que envolve o transporte de embalagens por um trabalhador por meio de um veículo motorizado (como uma carrinha, um camião, um carro ou um motociclo de entregas) ou de um veículo não motorizado (como uma bicicleta normal ou uma bicicleta de carga). A entrega de encomendas difere do transporte de mercadorias, na medida em que as embalagens são mais pequenas e mais leves. Os principais riscos físicos do trabalho de entrega de encomendas envolvem riscos biomecânicos; acidentes, escorregadelas, tropeções e quedas; violência no local de trabalho; exposição a condições meteorológicas extremas; e exposição a matérias ou substâncias perigosas. Os principais riscos psicossociais são a carga de trabalho excessiva; horários de trabalho prolongados; isolamento; abuso verbal e assédio.
- **Trabalho polivalente**, que envolve uma série de tarefas profissionais e domésticas, como canalização, pintura, eletricidade, pequenas reparações e jardinagem. Os serviços domésticos, como cozinhar, limpar e cuidar de crianças, estão fora do âmbito deste estudo de caso. Os principais riscos físicos incluem a exposição a substâncias perigosas e à eletricidade, temperaturas extremas ou ruído; trabalho em alturas; acidentes, escorregadelas, tropeções e quedas; trabalhar com várias ferramentas; levantar objetos pesados ou incómodos e trabalhar em posições desconfortáveis. Os principais riscos psicossociais decorrem da carga de trabalho excessiva, horários de trabalho prolongados, isolamento e abuso verbal.
- **Revisão de conteúdos em linha**, que envolve a triagem de conteúdos criados pelo utilizador, como textos, imagens ou vídeos, em termos de conteúdos ilegais ou abusivos, de acordo com um conjunto predefinido de diretrizes e regras, e decisões sobre se tais conteúdos podem permanecer em linha ou devem ser removidos (Berg et al., 2018; Soderberg-Rivkin, 2019). Os principais riscos físicos decorrem do tempo excessivo passado em frente ao ecrã, de questões de ergonomia e da longa permanência na posição de sentado/comportamento sedentário. Os

principais riscos psicossociais estão relacionados com a exposição à violência, à criminalidade, a abusos e a conteúdos ilegais, o isolamento, a carga de trabalho excessiva e a pressão de tempo.

- **Programação (remota)**, que envolve o processo de escrever e testar códigos que permitem o correto funcionamento de aplicações e programas de computador. Inclui profissões como programadores Web e multimédia, programadores de software e programadores de aplicações.¹ Os principais riscos físicos resultam de riscos biomecânicos, longa permanência na posição de sentado, comportamento sedentário e tempo excessivo passado em frente ao ecrã. Os principais riscos psicossociais estão relacionados com o isolamento, a carga de trabalho excessiva e a pressão de tempo.

As distinções entre os tipos de trabalho em plataformas no âmbito deste projeto conduziram também a diferentes graus de agravamento dos potenciais riscos para a segurança e a saúde e da implementação de uma política sólida de segurança e saúde. De um modo geral, os dados disponíveis sugerem que os desafios em matéria de segurança e saúde no trabalho são mais marcantes para os revisores de conteúdos em linha e para os motoristas de entregas de encomendas, embora persistam desafios também nos outros tipos de trabalho em plataformas (ver Quadro 2). Não é de surpreender que as plataformas de intermediação da revisão de conteúdos em linha e da entrega de encomendas exerçam geralmente um grau significativo de controlo no que respeita à atribuição de tarefas, à organização e à avaliação do trabalho, particularmente em comparação com as plataformas que intermedeiam tarefas de trabalho polivalente e de programação. Em todo o caso, os dados disponíveis na literatura e nas entrevistas deixam claro que as plataformas fornecem apenas informações e apoio mínimos no que se refere a normas de segurança e saúde. Não foram encontradas políticas gerais em matéria de SST nas plataformas sob investigação, apesar de algumas evidências informais de que estão a ser feitas mudanças positivas. Por exemplo, algumas plataformas parecem ter alguns procedimentos em vigor em caso de acidentes ou lesões e muitas oferecem um seguro voluntário contra acidentes e doenças relacionados com o trabalho. Em alguns casos, os trabalhadores das plataformas entrevistados mencionaram estar dispostos a abordar de forma mais aprofundada os problemas relacionados com a SST, mas temem a requalificação da relação de trabalho entre a plataforma e os seus trabalhadores, caso disponibilizem formação, equipamentos de proteção individual (EPI), etc.

Quadro 2: Fatores que agravam os riscos de SST em tipos selecionados de trabalho em plataformas (por nível de risco)

Fatores que agravam os riscos de SST	Tipos selecionados de trabalho em plataformas			
	Entrega de encomendas	Trabalho polivalente	Revisão de conteúdos em linha	Programação remota
Estatuto profissional	Elevado	Baixo	Elevado	Baixo
Gestão algorítmica	Elevada	Média	Elevada	Média
Isolamento profissional/apoio social	Médio	Médio	Elevado	Elevado
Conciliação entre vida profissional e familiar	Média	Baixa	Elevada	Elevada
Insegurança no emprego/no rendimento	Elevada	Baixa	Elevada	Baixa

Fonte: Elaboração do próprio autor.

¹ Para mais informações, consulte: <https://esco.ec.europa.eu>

4. Ensinaamentos da regulamentação, das políticas, das ações e das iniciativas que visam a SST no contexto do trabalho em plataformas digitais

4.1 Mapeamento das respostas ao trabalho em plataformas digitais

Com a proliferação do trabalho em plataformas digitais, os responsáveis e os decisores políticos tomam cada vez mais medidas para dar resposta a alguns dos desafios dele resultantes. Com base num inquérito de peritos, a Comissão Europeia (2020) identificou 177 medidas ou iniciativas em toda a UE-27, no Reino Unido, na Noruega e na Islândia, que visavam o trabalho em plataformas digitais. A maior parte dizia respeito ao estatuto profissional, à representação, aos rendimentos e à proteção social dos trabalhadores das plataformas digitais (Comissão Europeia, 2020). No estudo da Comissão (2020), é feita uma distinção entre medidas «descendentes» e «ascendentes». As medidas descendentes incluem legislação (leis que formalizam políticas e que estabelecem normas), jurisprudência (decisões judiciais) e ações das administrações ou dos serviços de inspeção. As medidas ascendentes incluem acordos coletivos e iniciativas dos parceiros sociais, ações interpostas por plataformas e ações interpostas por trabalhadores de plataformas. O estudo da Comissão (2020) indica que as questões de segurança e saúde no trabalho em plataformas digitais foram largamente ignoradas pelos responsáveis e decisores políticos. Entre as respostas ascendentes, foram referidos alguns exemplos de formação básica em matéria de segurança e seguros contra acidentes de trabalho e doenças profissionais oferecidos pelas plataformas, bem como o fornecimento de EPI básicos pelas plataformas. Embora a SST tenha sido levantada como uma preocupação pelos sindicatos e organizações de base representantes dos trabalhadores, a investigação revelou uma falta generalizada de consciência e falta de ação.

A análise temática sobre o trabalho em plataformas, realizada em 2021 pelo Centro Europeu de Especialização (ECE) no domínio do direito do trabalho, emprego e políticas do mercado de trabalho (ECE, 2021), corrobora as principais conclusões do estudo da Comissão. O relatório do ECE (2021) conclui que muito poucos Estados-Membros da UE abordaram a questão do ambíguo estatuto profissional dos trabalhadores de plataformas digitais. Tal como anteriormente, o estudo do ECE (2021) revelou uma falta de atenção às questões da SST. Uma atualização ainda mais recente deste trabalho foi publicada em dezembro de 2021, como parte de um estudo preparado para apoiar a avaliação de impacto de uma iniciativa da UE para melhorar as condições de trabalho referentes ao trabalho em plataformas (Comissão Europeia, 2021). A própria iniciativa da UE foi concebida para dar resposta a três questões fundamentais emergentes no trabalho em plataformas digitais: i) classificação incorreta do estatuto profissional dos trabalhadores de plataformas; ii) equidade e transparência das práticas de gestão algorítmica aplicadas pelas plataformas de trabalho digitais; e iii) aplicação, transparência e rastreabilidade do trabalho em plataformas, nomeadamente em situações transfronteiriças. No estudo de apoio à avaliação de impacto, é apresentada uma análise das políticas e medidas nacionais aplicadas no domínio do trabalho em plataformas digitais na UE-27 e em sete países terceiros. Mais especificamente, os países podem ser agregados em quatro grupos com base nestas políticas e medidas, nomeadamente a medida em que a classificação do estatuto profissional dos trabalhadores de plataformas digitais é abordada e se existem outras medidas sobre as condições de trabalho. Este estudo confirma ainda que existem poucas medidas que abordem diretamente o trabalho em plataformas digitais e que as medidas diretas tendem a ter um âmbito limitado.

A **consulta dos pontos focais nacionais da EU-OSHA**, no âmbito do estudo cujas principais conclusões são aqui apresentadas, teve por objetivo atualizar as sínteses a partir de uma perspetiva de SST. Esta consulta incidiu em cinco tipos de medidas tomadas por: i) o governo ou as autoridades públicas (como legislação ou processos judiciais); ii) autoridades de SST ou inspeções do trabalho; iii) parceiros sociais, incluindo o diálogo social; iv) plataformas ou trabalhadores de plataformas (ou as respetivas associações); e v) qualquer outra medida. A consulta confirmou que os níveis de sensibilização para o trabalho nas plataformas digitais e as suas implicações em matéria de segurança e saúde no trabalho diferiam significativamente entre os Estados-Membros da UE e sublinhou as diferenças nas abordagens adotadas pelos diferentes intervenientes nestes países para lhes dar resposta. Embora os pontos focais nacionais da EU-OSHA reconheçam os riscos de SST no trabalho em plataformas digitais, confirmam que os trabalhadores de plataformas digitais não são geralmente tidos em conta quando se trata de medidas de SST no seu país.

No seu conjunto, o estudo de investigação mais recente e o trabalho de campo adicional realizado no presente estudo revelam que, embora os desafios do trabalho em plataformas digitais sejam uma prioridade tanto a nível da UE como dos Estados-Membros, é evidente que poucos regulamentos, políticas, estratégias, programas, iniciativas e ações visam diretamente a SST. Embora um número ligeiramente maior de medidas aborde indiretamente a SST, por exemplo, clarificando a natureza da relação laboral, as questões da SST no trabalho em plataformas digitais continuam, em grande medida, por resolver. A este propósito, os estudos de caso de quatro tipos de trabalho em plataformas revelaram apenas algumas práticas realizadas por plataformas de trabalho digitais. De um modo geral, a sensibilização para e a atenção prestada à SST entre as plataformas eram limitadas e não foram encontrados exemplos de plataformas que tivessem uma política geral de SST para os seus trabalhadores. Nos casos em que existiam procedimentos de SST em vigor, por exemplo, em relação a acidentes de trabalho, estes estavam frequentemente mal documentados ou eram bastante básicos. Os esforços relacionados com a prevenção e gestão dos riscos em matéria de SST pareceram globalmente limitados, tanto em termos de número como de tipo de iniciativa (por exemplo, apenas a formação básica). Verificou-se também uma participação limitada ou nula dos trabalhadores das plataformas digitais em questões de SST, o que é problemático.

A partir desta panorâmica, fica claro que existem lacunas regulamentares fundamentais no que respeita à segurança e saúde no trabalho em plataformas digitais. Neste contexto, a nova proposta de diretiva da UE destinada a melhorar as condições de trabalho e os direitos sociais dos trabalhadores das plataformas, com vista a apoiar as condições para o crescimento sustentável das plataformas de trabalho digitais, apresenta oportunidades importantes. Mais especificamente, esta iniciativa aborda:²

- a **correta classificação do estatuto profissional** - que é fundamental, uma vez que o quadro regulamentar em matéria de SST, na maioria das vezes, apenas incide sobre as relações de trabalho dependentes;
- a **equidade, transparência e responsabilidade da gestão algorítmica** - que constituem as características mais distintivas do trabalho em plataformas digitais e têm impactos significativos na saúde física e psicológica, no bem-estar e na segurança dos trabalhadores de plataformas digitais;
- a **transparência, a rastreabilidade e o conhecimento da evolução do trabalho em plataformas digitais e a execução das regras aplicáveis** - que é essencial para melhorar a base de conhecimentos sobre o trabalho em plataformas digitais, promover o intercâmbio de dados e informações entre as partes interessadas, clarificar o quadro regulamentar aplicável e contribuir para o acompanhamento e a aplicação dessas regras.

4.2 Análise aprofundada: conclusões de quatro estudos de casos políticos

Para além da revisão da literatura, da síntese informativa e dos estudos de casos sobre tipos específicos de trabalho em plataformas, **foram desenvolvidos quatro estudos de casos que apresentam exemplos de medidas e respostas a desafios no trabalho em plataformas** (como legislação e iniciativas do governo local ou dos serviços de inspeção) (consultar EU-OSHA, 2022e, 2022f, 2022 g e 2022h, para mais detalhes). Metodologicamente, cada estudo de caso foi desenvolvido com base numa análise da literatura e dos dados disponíveis e nos contributos do ponto focal nacional da EU-OSHA, completados com entrevistas às partes interessadas.

4.2.1 Espanha: lei relativa aos motoristas de entrega de produtos («Riders' law»)

A lei relativa aos motoristas de entrega de produtos («Riders' law») estabelece, a nível nacional, um direito à **transparência algorítmica** (artigo 64.º, n.º 4, do Estatuto dos Trabalhadores) e introduz uma **presunção legal de uma relação de trabalho dependente para trabalhadores de plataformas digitais que trabalham no setor da distribuição** (disposição adicional n.º 23 do Estatuto dos Trabalhadores) (ver EU-OSHA (2022e) para o estudo de caso completo).³ A lei relativa aos motoristas

² Consultar: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605

³ Adotada em 11 de maio de 2021, tendo entrado em vigor em 10 de agosto de 2021. Real Decreto-ley 9/2021, BOE, 12 de maio de 2021, Sec. I, p. 56733 et.seq., disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf>
Ver também: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142#:~:text=Description,independent%20contractors%20under%20specific%20circumstances>

de entrega de produtos é o resultado de um diálogo social tripartido entre o Ministério do Trabalho e da Economia Social espanhol, os sindicatos e as associações empresariais.

Mais especificamente, a lei acrescenta um artigo ao Estatuto dos Trabalhadores espanhol, que estipula que as atividades das pessoas que prestam serviços remunerados que consistem na entrega ou distribuição de produtos de consumo ou mercadorias por empregadores que exercem poderes empresariais de organização, gestão e controlo direta, indireta ou implicitamente, recorrendo ao controlo algorítmico para gerir o serviço, ou para moldar as condições de trabalho, **através de uma plataforma de trabalho digital**, são abrangidas pelo âmbito de aplicação da lei. Desta forma, existe uma presunção ilidível de uma relação de trabalho dependente para esses trabalhadores. O «ónus da prova» (presunção) recai sobre o empregador, que tem de provar que o trabalhador trabalha por conta própria e não por conta de outrem. Consequentemente, a Lei n.º 31/1995 relativa à prevenção dos riscos profissionais também se aplica aos trabalhadores das plataformas no setor da distribuição, obrigando as plataformas a realizar avaliações dos riscos de SST, a aplicar medidas de prevenção e a consultar e informar os trabalhadores das plataformas sobre todas as questões relativas à segurança e saúde no trabalho. A lei também obriga todas as plataformas de trabalho digitais (não limitadas às plataformas de serviços de entregas) a informar os representantes legais dos trabalhadores das suas plataformas sobre o funcionamento dos algoritmos utilizados. Obriga as plataformas de trabalho digitais a informar o conselho de empresa sobre o funcionamento interno da plataforma (nomeadamente no que respeita a parâmetros e regras ou instruções que orientam os algoritmos). Em ambas as áreas, a lei relativa aos motoristas de entrega de produtos representa um salto em frente no sentido de melhorar as condições do trabalho nas plataformas digitais.

No entanto, poderiam ser identificadas áreas a melhorar. Em primeiro lugar, a presunção de emprego só se aplica aos trabalhadores das plataformas digitais no setor das entregas, o que **limita o seu âmbito de aplicação** e não reflete a grande heterogeneidade do trabalho nas plataformas. Em segundo lugar, as plataformas podem tentar contornar a lei trabalhando com subcontratantes. Por último, é necessária uma maior clarificação do âmbito técnico e prático da disposição relativa à gestão algorítmica.

4.2.2 Itália: a Carta de Bolonha

Um segundo estudo de caso analisa a Carta de Bolonha - Carta dos Direitos Fundamentais do Trabalho Digital no Contexto Urbano ⁽⁴⁾ - e o quadro legislativo italiano que visa o trabalho em plataformas digitais (ver EU-OSHA, 2022f, para mais informações). Após um episódio de forte queda de neve na cidade de Bolonha no outono de 2017, um grupo de motoristas de entrega de produtos entrou em greve e avançou para a câmara municipal para exigir condições de trabalho decentes para os trabalhadores de plataformas, destacando as questões de segurança e saúde. Em resposta a estas exigências, a Câmara Municipal de Bolonha iniciou negociações com os sindicatos e as plataformas digitais. Esta situação levou à adoção da «Carta de Bolonha», em 2018. As disposições da Carta aplicam-se apenas ao território de Bolonha. Inclui todos os trabalhadores das plataformas *independentemente do seu estatuto profissional*, mas, na prática, tem como principal foco os serviços de entregas de plataformas.

Uma vez que **as preocupações com a SST figuravam entre as principais exigências** do sindicato de motoristas de Bolonha (Riders Union Bologna) ao apelar à Câmara Municipal para que tomasse medidas, a Carta de Bolonha é particularmente ambiciosa nesta área: exige que as plataformas desenvolvam um sistema de gestão da SST, adotem medidas adequadas para avaliar, prevenir e reduzir os riscos e perigos e disponibilizem seguros para acidentes de trabalho e doenças profissionais. A Carta estabelece igualmente que os trabalhadores têm o direito de recusar tarefas sem repercussões quando confrontados com condições meteorológicas extraordinárias e adversas.

A abordagem inovadora e proativa da cidade de Bolonha pode inspirar outras cidades e regiões da Europa que enfrentam problemas semelhantes. No entanto, há que ter em conta o **âmbito limitado** da iniciativa, e não apenas territorialmente: até à data, apenas quatro plataformas de entregas assinaram o acordo voluntário.

4.2.3 França: quadro legislativo relativo ao trabalho em plataformas

Desde 2016, foram introduzidas em França várias iniciativas legislativas relacionadas com o trabalho em plataformas, tal como descrito em EU-OSHA (2022g). **Este quadro é constituído por três leis**

⁴ Disponível em: http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf

principais e duas portarias, mas estas últimas ainda não estão em vigor.⁵ Embora frequentemente aplaudido como exemplo de progresso no sentido de melhorar as condições de trabalho das plataformas digitais, o âmbito do quadro jurídico é muito limitado, deixando a maioria dos trabalhadores das plataformas confrontada com a insegurança jurídica.

Em primeiro lugar, a **lei El Khomri** estipula que as **plataformas que determinam as características dos produtos vendidos ou dos serviços prestados, e fixam o respetivo preço**, têm uma «**responsabilidade social**» para com os trabalhadores que utilizam as suas plataformas. A lei confere aos trabalhadores independentes de plataformas digitais o direito de formarem um sindicato e de se filiarem ao mesmo, e de defenderem os seus interesses coletivos através dele (Chatzilaou, 2020). Para aqueles que ganham pelo menos 13 % do limite máximo anual da segurança social referente a receitas de vendas através de trabalho em plataformas (5 347,68 EUR em 2021) (Chatzilaou, 2020), a lei prevê o direito à formação profissional contínua e ao seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Em segundo lugar, a lei relativa à luta contra a fraude visa uma melhor deteção, compreensão e sanção das diferentes fontes de fraude. Obriga as plataformas de trabalho digitais a **comunicarem às administrações fiscais os montantes pagos aos trabalhadores das plataformas digitais**. A lei também obriga as plataformas a fornecer aos seus utilizadores e às autoridades fiscais francesas informações sobre os **elementos de identificação** da plataforma e dos seus utilizadores, o **estatuto de particular ou profissional**, tal como indicado pelos utilizadores, e o **número e o montante bruto total das transações efetuadas** durante o ano transato (artigo 242.º bis, Código Geral dos Impostos).

Em terceiro lugar, a LOM introduziu o «**direito de recusa**» e o «**direito de desligar**» para os trabalhadores de plataformas digitais que conduzam um «veículo de transporte» ou que entreguem produtos num veículo motorizado ou não motorizado de duas ou três rodas.⁶ Além disso, a LOM previu a possibilidade de as plataformas elaborarem uma carta que estabelecesse aspetos fundamentais, como a prevenção dos riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho e as condições de trabalho, a fim de promover a transparência e garantir os direitos dos trabalhadores. No entanto, até à data, não foi elaborada qualquer carta deste tipo.

Por último, a Portaria n.º 2021-487 obriga as plataformas a partilharem dados e informações com as autoridades e as administrações. Devem ser apresentados todos os elementos de prova que sustentem a missão de controlo da autoridade; deve ser fornecido, mediante pedido, qualquer meio adequado para as inspeções. A Portaria prevê direitos coletivos para os trabalhadores independentes de plataformas. A participação dos trabalhadores e a negociação coletiva no domínio da SST é um facto bem estabelecido e uma componente fundamental do conjunto de leis da UE em matéria de segurança e saúde no trabalho.

4.2.4 Inspeções do trabalho e da segurança social: ações empreendidas

O aumento do trabalho nas plataformas digitais desencadeou ações das inspeções do trabalho e da segurança social e das autoridades de SST em vários Estados-Membros da UE, das quais três exemplos interessantes são destacados a seguir e no estudo de caso da EU-OSHA (2022h). No entanto, em muitos países, faltou a essas ações eficiência e coordenação nas abordagens utilizadas. As inspeções do trabalho e da segurança social e as autoridades responsáveis pela segurança e saúde no trabalho reportaram a existência de limitações nos seus conhecimentos e nos dados disponíveis sobre o trabalho em plataformas digitais, bem como a falta de recursos e de capacidade para as combater. Além disso, uma vez que a maioria dos trabalhadores de plataformas digitais é classificada como trabalhadores independentes, poderá não ser abrangida pelas competências dos serviços de inspeção e das autoridades responsáveis de SST.

⁵ Lei n.º 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, sobre o trabalho, a modernização do diálogo social e a proteção da trajetória profissional (a lei «El Khomri»); Lei n.º 2018-898, de 23 de outubro de 2018, relativa à luta contra a fraude; Lei n.º 2019-1428, de 24 de dezembro de 2019, relativa à mobilidade (LOM); Portaria n.º 2021-487 relativa ao exercício das atividades das plataformas digitais de intermediação em vários setores do transporte público rodoviário; Portaria n.º 2021-484 relativa às condições de representação dos trabalhadores independentes através de plataformas no exercício da sua atividade e às condições de exercício dessa representação.

⁶ O direito de recusa implica que os trabalhadores das plataformas podem recusar a execução de tarefas sem qualquer penalização. O direito de desligar garante que os trabalhadores das plataformas possam decidir livremente quando trabalhar. Ambas as disposições são igualmente importantes do ponto de vista da SST.

Na **Polónia**, uma primeira observação é que a maioria dos casos notificados que envolveram inspeções do trabalho e da segurança social foi instigada pela polícia de trânsito e confinada às formas mais visíveis de trabalho nas plataformas: serviços de táxi e de entregas. As investigações levadas a cabo pelas inspeções do trabalho que visaram a Uber e as empresas suas parceiras revelaram um número muito elevado de infrações a várias regras e regulamentos. Cerca de 10 % dos trabalhadores da plataforma investigados foram considerados nacionais de países terceiros em situação de residência ilegal ou nacionais de países terceiros em situação de residência legal sem a devida autorização de trabalho.

Outro caso interessante é o da **Bélgica**, um dos primeiros e poucos Estados-Membros com legislação específica⁷ sobre o trabalho em plataformas, embora principalmente no domínio do direito fiscal (Gillis, 2018). No caso belga, são particularmente interessantes as recentes inspeções conjuntas realizadas pelas inspeções do trabalho e da segurança social dirigidas à Deliveroo, que se basearam em entrevistas com 115 motoristas de entregas sobre o estatuto profissional, as condições de trabalho e as questões de SST. A investigação acabou por levar a um processo judicial contra a Deliveroo, instaurado pelos procuradores do Ministério Público junto do tribunal do trabalho. Em 9 de dezembro de 2021, o Tribunal do Trabalho de Bruxelas pronunciou-se a favor da Deliveroo, decidindo que os estafetas tinham sido corretamente classificados como contratantes independentes. Na sentença, o tribunal destacou, entre outras coisas, que os estafetas têm liberdade para organizar o seu trabalho (podem recusar entregas, por exemplo) e que a investigação não mostra a existência de subordinação legal.⁸

As ações e iniciativas da **Inspeção do Trabalho e da Segurança Social espanhola (ITSS)**⁹ podem ser consideradas uma boa prática. Em 2017, a ITSS decidiu harmonizar a monitorização da economia das plataformas digitais e começou a agregar informações de diferentes fontes (por exemplo, casos anteriores ou informações obtidas através de trabalhadores que apresentaram queixas). A ITSS elaborou um «guia sobre a economia colaborativa», destinado explicitamente a ajudar os inspetores da ITSS no acompanhamento do trabalho das plataformas e na execução da legislação aplicável. O Plano Estratégico da Inspeção do Trabalho e da Segurança Social para 2018-2020¹⁰ apresenta uma série de medidas operacionais diretamente orientadas para o trabalho em plataformas, como a disponibilização aos serviços de inspeção dos meios técnicos necessários para facilitar a identificação dos que estão envolvidos nas plataformas digitais; a emissão de um manual de operações para auxiliar os trabalhadores dos serviços de inspeção e formar especialistas; a realização de uma campanha de inspeção das plataformas; e outras medidas conexas.

5. Conclusões e implicações políticas

5.1 Desafios da SST no trabalho em plataformas digitais

Apesar de toda a agitação, o trabalho nas plataformas digitais não cria empregos completamente novos, dando origem a tarefas adicionais ou a uma combinação diferente de tarefas dentro dos empregos, e envolve uma nova forma de os organizar e gerir. Como resultado, ao nível da tarefa e do emprego, os trabalhadores de plataformas enfrentam riscos de SST semelhantes aos de outros trabalhadores que realizam tarefas comparáveis fora da economia de plataforma. No caso do trabalho em plataformas digitais, estes riscos são agravados pela natureza específica deste tipo de trabalho e pelas condições em que é realizado. Mais especificamente, a combinação da gestão algorítmica com modalidades de trabalho atípicas, que, na prática, implica geralmente que os elevados níveis de controlo da organização, da atribuição, da monitorização e da avaliação do trabalho recaiam sobre a plataforma de trabalho digital. As dificuldades relativas à correta classificação jurídica do estatuto profissional dos trabalhadores de plataformas digitais implicam que a maioria destes seja classificada como trabalhadores independentes e, por conseguinte, não abrangida pelo quadro regulamentar em matéria de SST em vigor a nível da UE e nos Estados-Membros. O trabalho em plataformas também tem sido associado ao isolamento profissional, a conflitos entre a vida profissional e a vida pessoal e à falta de apoio social, bem como à insegurança (crónica) no emprego e no rendimento. De um modo geral, parece que as plataformas de trabalho digitais apenas fornecem informações e apoio mínimos

⁷ Programmawet 1 juli 2016, Belgisch Staatsblad 4 juli 2016, 40.97, também conhecida como «Lei De Croo».

⁸ Consultar: https://trends.knack.be/economie/bedrijven/deliveroo-koeriers-zijn-geen-werknemers-maar-zelfstandigen-oordeelt-brusselse-arbeidsrechtbank/article-news-1810315.html?cookie_check=1639684012

⁹ Inspección de Trabajo y Seguridad Social

¹⁰ Consultar https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National_Plan_for_Decent_work.pdf

sobre a prevenção dos riscos para a segurança e saúde. Não foram encontradas políticas gerais relativas à SST nas plataformas sob investigação, apesar de algumas evidências informais.

Principais conclusões para responsáveis e decisores políticos

Conclusão 1: *Centrar os esforços na obtenção de uma boa compreensão dos desafios e oportunidades em matéria de SST no trabalho em plataformas digitais, recolhendo conhecimentos e dados sobre as condições de trabalho e de emprego (como a SST), tendo em conta as diferenças entre os vários tipos de trabalho em plataformas digitais, as plataformas de trabalho digitais e os trabalhadores de plataformas digitais:*

A compreensão do trabalho em plataformas digitais, em particular dos desafios da segurança e saúde no trabalho em plataformas digitais, é limitada entre as principais partes interessadas, como as inspeções do trabalho e da segurança social, as autoridades de SST ou os organismos responsáveis pela aplicação da lei, em todos os Estados-Membros da UE. Devem ser reunidos esforços para sensibilizar e trocar dados e conhecimentos entre essas partes interessadas. São necessários mais estudos de investigação e de recolha de dados específicos no que respeita à prevenção e gestão dos riscos de SST no trabalho em plataformas digitais, por exemplo, impondo obrigações de registo e de comunicação de informações às plataformas digitais. Estas questões têm sido largamente ignoradas na literatura, mas são fundamentais para apoiar as ações dos governos, dos parceiros sociais, dos serviços de inspeção do trabalho e das autoridades responsáveis pela SST no terreno. As provas de investigação sobre as oportunidades de SST criadas pelo trabalho em plataformas digitais e sobre a forma como estas podem ser aproveitadas são escassas e sobretudo teóricas. É necessário colmatar esta lacuna. Por exemplo, as oportunidades oferecidas pelos algoritmos para integrar medidas de prevenção em matéria de SST na sua conceção (como o alinhamento das obrigações relativas ao tempo de trabalho) devem ser mais exploradas.

Conclusão 2: *Introduzir medidas para ajudar a reduzir ou eliminar as assimetrias de informação e os desequilíbrios de poder entre as plataformas de trabalho digitais e os trabalhadores das plataformas digitais:*

- facilitando a determinação do estatuto profissional dos trabalhadores de plataformas;
- combatendo a prevalência do trabalho não declarado na economia de plataforma;
- abrindo uma «caixa negra» algorítmica para esclarecer o funcionamento dos algoritmos das plataformas e as repercussões da gestão algorítmica para os trabalhadores das plataformas;
- criando oportunidades de diálogo entre os trabalhadores das plataformas digitais e entre os trabalhadores de plataformas, as plataformas e outras partes interessadas (por exemplo, parceiros sociais, autoridades de segurança e saúde no trabalho);
- resolvendo questões relacionadas com o tempo de trabalho e condições de trabalho não transparentes ou imprevisíveis;
- assegurando a monitorização e a aplicação eficazes dos quadros regulamentares em matéria de SST, conforme aplicável.

5.2 Prevenção e gestão dos riscos de SST no trabalho em plataformas digitais

O estudo confirmou igualmente a forma como a natureza e as condições do trabalho em plataformas digitais complicam a prevenção e a gestão dos riscos de SST. Mais especificamente, o estatuto profissional pouco claro e a classificação dos trabalhadores de plataformas digitais como trabalhadores independentes implicam que, na prática, as plataformas digitais externalizem obrigações que eram historicamente assumidas pelos empregadores com base nas relações tradicionais empregador/trabalhador. Tal deve-se principalmente ao facto de as plataformas alegarem que apenas fornecem intermediação em linha e não os serviços subjacentes. Outras características-chave do trabalho em plataformas digitais dificultam a implementação de componentes fundamentais dos sistemas de gestão da SST, no que diz respeito à avaliação dos riscos, medidas preventivas e de proteção, formação, participação dos trabalhadores e inspeções do trabalho. Exemplos disso são as dificuldades em identificar e chegar aos trabalhadores das plataformas, a falta de um local de trabalho comum e fixo, a natureza temporária das relações contratuais e a falta de organização coletiva.

Estes resultados conduziram a várias conclusões:

- O quadro regulamentar em matéria de SST a nível da UE e dos Estados-Membros pode não ser (plenamente) aplicável aos trabalhadores das plataformas. De um modo geral, pode colocar-se a questão de saber se o enfoque singular na separação entre os trabalhadores independentes e os trabalhadores por conta de outrem como porta de entrada para a proteção no trabalho (incluindo a SST) para os trabalhadores de plataformas é o caminho certo para os decisores políticos na Europa, se o resultado final desejado for a melhoria das condições de trabalho e da segurança e saúde no trabalho para *todos* os trabalhadores de plataformas.¹¹ Posto isto, a proposta de diretiva da Comissão Europeia relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas inspira-se nesta lei espanhola, mas com a ambição explícita de ser aplicável a todos os trabalhadores de plataformas, incluindo também os casos em que o estatuto profissional não é tão claro.
- É evidente que existe uma falta geral de sensibilização e de atenção para com a SST e outros direitos fundamentais dos trabalhadores de plataformas digitais, tanto na investigação como na política.
- As soluções práticas para responder aos desafios no domínio da SST estão, na sua maioria, ausentes e, quando não o estão, são frequentemente insuficientes ou de âmbito limitado.
- Apenas algumas medidas visam diretamente o trabalho em plataformas digitais e a legislação que visa especificamente o trabalho em plataformas não aborda a SST ou, se o fizer, em alguns casos pode diminuir a cobertura da SST em vez de a alargar.
- Uma análise mais atenta dos quadros legislativos dos Estados-Membros revela, assim, que o trabalho nas plataformas digitais é largamente deixado sem regulamentação e sem controlo. Em muitos Estados-Membros, nem as inspeções do trabalho, nem as inspeções da segurança social competentes para controlar os trabalhadores independentes monitorizam ativamente a economia das plataformas. Consequentemente, e tal como também foi referido por várias partes interessadas entrevistadas, a maior parte da economia das plataformas digitais continua a ser um território inexplorado e envolve quantidades significativas de atividades de trabalho não declarado.
- Por último, várias partes interessadas salientam a escassez de dados relativos tanto à economia das plataformas como um todo, como às plataformas, aos trabalhadores das plataformas e às atividades realizadas em particular. No que diz respeito à SST, essa escassez de dados é problemática, pois torna difícil estimar a dimensão e a gravidade dos riscos e desafios, mas também impossibilita efetivamente a monitorização e a execução das regras e da legislação aplicáveis.

Principais conclusões para responsáveis e decisores políticos

Conclusão 3: *Deverão ser envidados esforços acrescidos para aumentar a sensibilização para a importância fundamental das questões de SST em geral e da prevenção e gestão dos riscos, bem como para promover o respeito pelos princípios fundamentais de SST entre as autoridades governamentais, as plataformas de trabalho digitais e os trabalhadores de plataformas digitais:*

Embora esta falta de sensibilização esteja intrinsecamente ligada ao debate sobre o estatuto profissional dos trabalhadores de plataformas, tal não deve constituir um obstáculo ao aumento da transparência e do apoio à segurança e saúde no trabalho em geral. Isto pode basear-se no princípio do interesse público e nos princípios do Estado-providência (como a redução dos custos de saúde). Neste contexto, seria útil realizar campanhas e estratégias de sensibilização e de informação dirigidas aos trabalhadores das plataformas digitais, às plataformas de trabalho digitais, aos sindicatos, às

¹¹ Neste contexto, durante o simpósio da UE-OSHA sobre o novo quadro estratégico da UE para a segurança e saúde no trabalho, o Comissário da UE para o Emprego e os Direitos Sociais, Nicolas Schmitt, que lançou o quadro em 28 de junho de 2021, declarou que «a digitalização está a mudar rapidamente o mundo do trabalho, incluindo as condições de trabalho - e nem sempre para melhor». Referindo-se aos trabalhadores das plataformas, o Comissário da UE salientou «a necessidade de assegurar proteção a todos eles, independentemente do seu estatuto»; e declarou: «Os trabalhadores das plataformas não estão, muitas vezes, protegidos pelas nossas regras em matéria de SST porque são considerados trabalhadores independentes, o que, pessoalmente, considero inadequado. As nossas regras em matéria de segurança e saúde devem aplicar-se a todos; trabalhadores por conta de outrem, trabalhadores independentes e empresários, e o novo Quadro relativo à segurança e saúde no trabalho visa abordar estas mudanças na forma como trabalhamos para garantir a proteção de todos - em todos os momentos». (ibid) Ver: <https://euosahybrid2.nirestream.com/uploads/evento/euosahybrid2/symposium-5-july-summary-final-pdf.pdf?updated=1626790742>

autoridades e aos serviços de inspeção competentes, aos decisores políticos a todos os níveis e a terceiros interessados.

Conclusão 4: *É urgentemente necessária mais transparência para facilitar o trabalho dos intervenientes no domínio da SST (por exemplo, autoridades competentes, trabalhadores e organizações de trabalhadores)*

Para facilitar o trabalho dos intervenientes no domínio da segurança e saúde no trabalho, é urgentemente necessária mais transparência. Tal pode ser conseguido através da inclusão de disposições em políticas e legislação que visem o trabalho em plataformas digitais que apoiem a identificação de plataformas de trabalho digitais e de trabalhadores de plataformas digitais, por exemplo, impondo obrigações de comunicação de informações às plataformas perante as autoridades (como os serviços de inspeção do trabalho e da segurança social, as autoridades fiscais, etc.). Há que reconhecer que a proposta da Comissão Europeia de uma diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas deverá aumentar a transparência das plataformas, clarificando as obrigações existentes de declaração de trabalho às autoridades nacionais e solicitando que as plataformas disponibilizem informações sobre as suas atividades e os trabalhadores das plataformas digitais que utilizam a sua plataforma.

Em relação a este ponto, a transparência no funcionamento dos algoritmos das plataformas é fundamental, dado o impacto grave dos algoritmos na segurança e saúde dos trabalhadores. A lei espanhola relativa aos motoristas de entrega de produtos serve como uma excelente fonte de inspiração para o que pode ser feito. A proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas constitui igualmente um passo importante nesse sentido (artigo 6.º, n.º 9).

Conclusão 5: *A monitorização e a aplicação da regulamentação em matéria de segurança e saúde no trabalho em plataformas digitais devem ser reforçadas:*

Para tal, é necessário assegurar que as autoridades competentes disponham dos conhecimentos, dos meios e dos recursos necessários. O exemplo de Espanha, onde os inspetores do trabalho são formados e recebem orientações sobre como inspecionar o trabalho nas plataformas digitais, pode servir de inspiração neste caso. Ao mesmo tempo, as suas ações tornam claro que os serviços de inspeção podem controlar e impor o cumprimento, apesar das questões relativas à qualificação das relações laborais entre o trabalhador e a plataforma de trabalho digital.

Seria útil um inventário dos recursos e da capacidade dos serviços de inspeção, em particular dos serviços competentes em matéria de SST, e uma recolha de dados fiáveis e interoperáveis sobre o número de ações relacionadas com o trabalho, o número de trabalhadores e de plataformas monitorizadas, a avaliação dos riscos de SST na economia das plataformas digitais pelos serviços de inspeção, o número de incidentes e questões relacionadas com a saúde registados e os resultados das ações realizadas. O SLIC e/ou a ELA,¹² em cooperação com a EU-OSHA, poderão desempenhar um papel fundamental de coordenação a este respeito e promover o intercâmbio de conhecimentos entre as autoridades (SST) de vários Estados-Membros.

Conclusão 6: *Os trabalhadores das plataformas digitais e as suas organizações representativas (organizações de base, sindicatos) devem ser informados e envolvidos na prevenção e gestão dos riscos de SST no trabalho em plataformas digitais:*

Recomenda-se vivamente aos parceiros sociais que prossigam os seus esforços de organização e representação dos trabalhadores das plataformas, prestando especial atenção aos trabalhadores menos visíveis. Tal está também em consonância com a comunicação da Comissão Europeia sobre o Quadro Estratégico da UE para a Segurança e Saúde no Trabalho 2021-2027, que, no que diz respeito ao diálogo social, destacou a forma como os parceiros sociais estão muito bem colocados para encontrar soluções adaptadas às circunstâncias de uma atividade ou setor específico.¹³ Nesse sentido, são bem-vindas as orientações propostas sobre a aplicação do direito da concorrência da UE às convenções coletivas de trabalhadores independentes sem empregados. O estudo de caso sobre a Carta de Bolonha é também um testemunho do importante papel que os trabalhadores e as

¹² Ver artigo 7.º do Regulamento (UE) 2019/1149, de 20 de junho de 2019, que institui uma Autoridade Europeia do Trabalho.

¹³ Comissão Europeia, Comunicação sobre o Quadro Estratégico da UE para a Segurança e Saúde no Trabalho 2021-2027 - Segurança e saúde no trabalho num mundo do trabalho em evolução, COM(2021) 323 final, Bruxelas, 28 de junho de 2021 (disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/eN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>).

organizações de trabalhadores podem desempenhar na melhoria das condições de trabalho e da segurança e saúde do trabalho em plataformas digitais. As plataformas devem assegurar que esse envolvimento seja assim respeitado e garantido, por exemplo, tornando obrigatório para as plataformas de trabalho digitais a consulta dos trabalhadores sobre questões de SST quando são feitas alterações à organização ou às condições do trabalho. A lei relativa aos motoristas de entrega de produtos em Espanha é igualmente um exemplo fundamental a este respeito, ao obrigar as plataformas a informar os representantes legais dos trabalhadores das plataformas sobre o funcionamento interno dos algoritmos que conduzem a decisões (semi)automatizadas que «influenciam as condições de trabalho e a distribuição do trabalho». Além disso, esta disposição constitui um primeiro e fundamental passo no processo de aplicação da abordagem de detenção de controlo por humanos (HIC), promovida pelo Comité Económico e Social Europeu (CESE), pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), entre outros.¹⁴ Aplicada ao contexto do trabalho em plataformas, tal abordagem asseguraria que os trabalhadores das plataformas negociariam/participariam de forma ativa na conceção dos algoritmos, assegurando simultaneamente que as decisões finais que afetam as condições de trabalho fossem tomadas por seres humanos.

¹⁴ Comité Económico e Social Europeu (2017), «Artificial intelligence — The effects of artificial intelligence on the (digital) single market, production, consumption, employment and society» [«Inteligência artificial — As consequências da inteligência artificial no mercado único (digital), na produção, no consumo, no emprego e na sociedade»]. Parecer n.º 7; OIT (2019), «Comissão Mundial sobre o futuro do trabalho. Trabalhar para um Futuro Melhor». Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf . ETUC (2020), «AI - Humans must be in command» [«Os seres humanos devem estar no comando»]. Disponível em: <https://www.etuc.org/en/document/ai-humans-must-be-command>

Referências

- Bérestégui, P. (2021). *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: A systematic review*. (Relatório do ETUI, Instituto Sindical Europeu.) <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. e Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. *Organização Internacional do Trabalho*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- Cedefop. (2020). *Developing and matching skills in the online platform economy: Findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3085/>
- Cockburn, W. (2021). OSH in the future: Where next? *European Journal of Workplace Innovation*, 6, 84-97. <https://doi.org/10.46364/ejwi.v6i1.813>
- De Stefano, V. (2021). *Platform work and the employment relationship*. (Documento de trabalho n.º 27 da OIT, Organização Internacional do Trabalho.) https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm
- ECE — Centro Europeu de Especialização no domínio do direito do trabalho, emprego e políticas do mercado de trabalho (2021). *Thematic Review 2021 on Platform work*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8419&furtherPubs=yes>
- Eurofound. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Comissão Europeia. (2020). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- EU-OSHA. (2017). *Protecting workers in the online platform economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA. (2022a). *Occupational safety and health risks of parcel delivery work organised through digital labour platforms*.
- EU-OSHA. (2022b). *Occupational safety and health risks of handiwork provided through digital labour platforms*.
- EU-OSHA. (2022c). *Occupational safety and health risks of online content review work provided through digital labour platforms*.
- EU-OSHA. (2022d). *Occupational safety and health risks of remote programming work organised through digital labour platforms*.
- EU-OSHA. (2022e). *Spain: The 'Riders' Law', new regulation on digital platform work*.
- EU-OSHA. (2022f). *Italy: A national and local answer to the challenges of the platform economy*.
- EU-OSHA. (2022g). *France: Lessons from the legislative framework on digital platform work*.
- EU-OSHA. (2022h). *What actions can labour and social security inspectorates take to help manage the OSH risks in platform work?*
- Garben, S. (2019). The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy. *International Social Security Review*, 72(3), 95-112. <https://doi.org/10.1111/issr.12215>

- Graham, M., Hjorth, I. e Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 23(2), 135-162.
<https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Gillis, D. (2018). *Some thoughts on the social law challenges in the sharing economy from a Belgian perspective*. Apresentação na conferência «Ads, Apps and Social Debts» organizada pelo Institut du droit des assurance et du travail (IDAT) e pelo Centre du droit de l'entreprise (CEDIDAC) de l'Université de Lausanne, em Lausanne, Suíça.
<https://bibliotest.ugent.be/publication/8572349>
- Huws, U. (2015). A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing. *OSHwiki*.
https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing#cite_note-1
- OIT. (2021). World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. *ILO Flagship Report*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
- Möhlmann, M. e Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. *Documento de investigação para a Conferência Internacional sobre Sistemas de Informação*. https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-drivers-autonomy.pdf/
- Moore, P. V., Upchurch, M. e Whittaker, X. (Eds.) (2018). *Humans and machines at work: Monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism*. Londres, RU: Palgrave Macmillan.
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-58232-0>
- OCDE. (2018). Gig economy: Boon or bane? (Documento de trabalho da OCDE.)
[https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1\(2018\)23/en/pdf](https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1(2018)23/en/pdf)
- Pesole, A., Urzi Brancati, M. C., Fernandez Macias, E., Biagi, F. e Gonzalez Vazquez, I. (2018). *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report. Serviço de Publicações da União Europeia, Luxemburgo.
<http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/111111111/52393>
- Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press, Oxford, RU.
- Samant, Y. (2019). The promises and perils of the platform economy: Occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections. *Organização Internacional do Trabalho*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm
- Soderberg-Rivkin, D. (2019, 30 de outubro). Five myths about online content moderation, from a former content moderator, R Street Institute. <https://www.rstreet.org/commentary/five-myths-about-online-content-moderation-from-a-former-content-moderator/>
- Tran, M. e Sokas R. (2017). The gig economy and contingent work: An occupational health assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 59(4), 63-66.
- Urzi Brancati, M. C., Pesole, A. e Fernandez Macias, E. (2020). New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey. JRC Science for Policy Report, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)

contribuiu para tornar os locais de trabalho na Europa mais seguros, mais saudáveis e mais produtivos. A Agência investiga, desenvolve e divulga informação fidedigna, equilibrada e imparcial em matéria de segurança e saúde e organiza campanhas de sensibilização à escala europeia. Criada pela União Europeia em 1994 e sediada na cidade espanhola de Bilbao, a Agência reúne representantes da Comissão Europeia, dos governos dos Estados-Membros e de organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como destacados peritos dos Estados-Membros da UE e de outros países.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

Santiago de Compostela, 12
48003 Bilbao, Espanha

Endereço de correio eletrónico:
information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>