

Trabalho em plataformas digitais: política de segurança e saúde no trabalho e prática para a prevenção e gestão de riscos

Contexto político ⁽¹⁾

Com o crescimento da economia digital, as plataformas digitais de trabalho estão a tornar-se peças essenciais nas economias europeias e nos mercados de trabalho. Ao estabelecer uma ligação entre os clientes e os trabalhadores de plataformas, as plataformas digitais de trabalho criam novas oportunidades para obter rendimentos através de trabalho flexível e para diminuir as barreiras que entravam o acesso ao mercado de trabalho (Eurofound, 2018). O trabalho em plataformas digitais está diretamente relacionado com elevados níveis de flexibilidade e autonomia, em que os trabalhadores de plataformas podem escolher quando, onde e durante quanto tempo trabalham e quais as tarefas que aceitam. No entanto, foram levantadas questões pelas comunidades científicas e políticas sobre as condições de trabalho e de emprego do trabalho em plataformas digitais, incluindo condições na área da segurança e saúde no trabalho (SST), tal como debatido mais à frente (EU-OSHA, 2015; 2017). A crise da COVID-19 não só trouxe para primeiro plano riscos para a SST no trabalho em plataformas, como também os agravou, sobretudo para alguns grupos de trabalhadores de plataformas, nomeadamente aqueles que correm maior risco de exposição à COVID-19 e/ou que se confrontam com perda de rendimentos. Ao mesmo tempo, as principais características do trabalho em plataformas dificultam a implementação dos sistemas de gestão e prevenção de riscos para a SST (Stephany et al., 2020; ILO, 2021).

Em resposta ao rápido desenvolvimento do trabalho em plataformas, os decisores políticos ao nível da UE e nos Estados-Membros tomaram iniciativas e empreenderam ações para fazer face a alguns destes desafios, em linha com os princípios estipulados no Pilar Europeu dos Direitos Sociais ⁽²⁾. A Comissão Europeia lançou uma iniciativa que **procura melhorar as condições de trabalho no trabalho em plataformas**. A primeira fase de consulta entre os parceiros sociais europeus sobre esta iniciativa foi lançada em fevereiro de 2021 e a segunda fase de consulta foi lançada em junho de 2021 ⁽³⁾. A iniciativa abrange questões como opções para facilitar a classificação do estatuto profissional e o acesso aos direitos de proteção laboral e social; maneiras de melhorar a disponibilização da informação aos trabalhadores de plataformas, a consulta dos trabalhadores de plataformas através da plataforma e as possibilidades de reparação através da plataforma em caso de problemas ou falhas (por exemplo, opções de reclamar e solicitar a alteração de uma avaliação que seja considerada abusiva pelo trabalhador da plataforma), nomeadamente em relação à gestão algorítmica ⁽⁴⁾; como esclarecer as regras aplicáveis em casos de trabalho em plataformas

⁽¹⁾ Esta política apresenta um resumo das principais constatações e conclusões da revisão da literatura *Trabalho em plataformas digitais e segurança e saúde no trabalho: documento de análise*, preparada como parte do estudo «Overview of OSH policies, research and practices in the context of digital platform work, through review of existing data and information, fieldwork research and policy analysis in the European Union» (Visão geral das políticas, investigação e práticas da SST no contexto de trabalho em plataformas digitais, mediante a revisão de dados e informações existentes, investigação no terreno e análise de política na União Europeia). Este estudo sobre a segurança e saúde no trabalho (SST) e o trabalho em plataformas digitais procura contribuir para a investigação da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) sobre a digitalização e a SST e para a campanha «Locais de trabalho saudáveis», que abrange toda a União Europeia, dedicada à digitalização e à SST, que será lançada pela EU-OSHA em 2023. A revisão da literatura considera tanto a literatura académica como a literatura não convencional.

⁽²⁾ Ter um ambiente de trabalho saudável, seguro e bem adaptado constitui um dos princípios fundamentais do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Segundo este princípio, os trabalhadores têm (i) o direito a um elevado nível de proteção da sua saúde e segurança no trabalho, (ii) o direito a um ambiente de trabalho que esteja adaptado às suas necessidades profissionais e que os permita prolongar a sua participação no mercado de trabalho e (iii) o direito à proteção dos seus dados pessoais no contexto do emprego. Ver a Proclamação Interinstitucional 2017/C 428/09 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais de 13 de dezembro de 2017 (OJ C 428, 13/12/2017, p. 10–15). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017C1213%2801%29>

⁽³⁾ Ver https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944

⁽⁴⁾ A gestão algorítmica é definida como práticas de supervisão, administração e controlo exercidas por algoritmos de software em relação a muitos trabalhadores (Möhlmann e Zalmanson, 2017, p. 4).

transfronteiriças; e opções para reforçar a aplicação das regras e legislação, representação coletiva e diálogo social. Abordar estas questões também terá impacto na SST no trabalho em plataformas ⁽⁵⁾, ainda que indiretamente.

Os legisladores e os tribunais nos Estados-Membros também têm sido confrontados com os desafios do trabalho em plataformas, mas esforçaram-se frequentemente por inserir o trabalho em plataformas nos quadros regulamentares existentes. Tal resultou numa panóplia de abordagens. Por exemplo, alguns Estados-Membros debruçaram-se sobre a questão da classificação do estatuto profissional (por exemplo, a Lei dos Riders em Espanha ^[6] implica uma presunção de trabalho por conta de outrem dos trabalhadores de plataformas digitais ativos no setor das entregas), enquanto outros Estados-Membros contornaram a questão (por exemplo, a Lei El Khomri em França ^[7] abrange os trabalhadores de plataformas independentes nos casos em que a plataforma determina as condições e os preços da prestação de serviços, de forma que apenas esses trabalhadores de plataformas adquirem direitos, como acesso a formação e seguro contra acidentes de trabalho). As autoridades responsáveis pela monitorização e aplicação dos regulamentos laborais, de proteção social e de SST, tais como inspeções do trabalho, efetuaram inspeções em vários Estados-Membros da UE (por exemplo, Bélgica, Croácia, Espanha, Itália, Luxemburgo, Polónia) com o objetivo de avaliar as condições de trabalho e de emprego no trabalho em plataformas, incluindo a segurança e saúde no trabalho. No entanto, o seu trabalho é dificultado por fatores como incerteza se o trabalho em plataformas faz parte das suas competências, dificuldades em identificar plataformas e trabalhadores de plataformas e a ausência de regras em matéria de inspeções dentro das casas das pessoas singulares.

O que é o trabalho em plataformas digitais?

Definição do trabalho em plataformas digitais

Trabalho em plataformas digitais refere-se a todo o trabalho remunerado que seja fornecido através de, em ou mediado por plataformas digitais de trabalho ⁽⁸⁾, que estabelece uma ligação entre os trabalhadores de plataformas e os clientes, com o objetivo de desempenhar tarefas específicas ou resolver problemas específicos. Estas tarefas podem envolver um leque de atividades realizadas no local, como trabalhos manuais ou entregas de encomendas, ou inteiramente em linha, como programação remota ou revisão de conteúdo em linha. O trabalho em plataformas digitais assenta na utilização de **algoritmos** ⁽⁹⁾ para distribuir, monitorizar e avaliar tarefas de trabalho e/ou monitorizar e avaliar o comportamento e o desempenho dos trabalhadores de plataformas – isto também é conhecido por gestão algorítmica ⁽¹⁰⁾. A gestão algorítmica possui diversas características que podem afetar seriamente a saúde física e mental, assim como o bem-estar dos trabalhadores que estão sujeitos à mesma. Em primeiro lugar, a gestão algorítmica envolve a monitorização e avaliação contínua do comportamento e desempenho dos trabalhadores através de tecnologias digitais, o que, em alguns casos, assume a forma de **vigilância digital**. Além disso, a tomada de decisões automatizada ou semiautomatizada, sem intervenção humana, leva a que os trabalhadores tenham de interagir com um sistema em vez de um ser humano (por exemplo, um gestor). Outro problema associado à gestão algorítmica está relacionado com as assimetrias de poder e informação resultantes de uma total falta de transparência em relação ao funcionamento do algoritmo. A esse respeito, vale a pena referir a Lei dos Riders recentemente adotada em Espanha, que estipula que as plataformas

⁽⁵⁾ A este propósito, é importante destacar o quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027 adotado a 28 de junho de 2021 (Comissão Europeia, 2021). O quadro de SST estabelece as prioridades e ações essenciais para melhorar a segurança e saúde no trabalho num mundo laboral em mudança, marcado pelas transições «gémeas» ecológica e digital.

⁽⁶⁾ Real Decreto-Lei 9/2021, de 11 de maio de 2021.

⁽⁷⁾ Lei N.º 2016-1088 de 8 de agosto de 2016.

⁽⁸⁾ Uma plataforma digital de trabalho é aqui definida como «uma empresa privada baseada na Internet que intermedeia, em maior ou menor grau de supervisão, serviços a pedido, os quais são solicitados por clientes individuais ou empresariais e prestados direta ou indiretamente por indivíduos, independentemente de esses serviços serem prestados no local ou em linha» (ver o glossário em anexo com a segunda fase de consulta dos parceiros sociais europeus sobre a próxima iniciativa da Comissão para melhorar as condições de trabalho no trabalho em plataformas). Ver https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944.

⁽⁹⁾ Algoritmos ou, mais precisamente, algoritmos de software podem ser definidos como «procedimentos informatizados que transformam os dados de entrada numa saída pretendida» (Kellogg et al., 2020).

⁽¹⁰⁾ A gestão algorítmica é definida como práticas de supervisão, administração e controlo exercidas por algoritmos de software em relação a muitos trabalhadores (Möhlmann e Zalmanson, 2017, p. 4).

devem informar o Conselho de Empresa (isto é, o principal canal de representação do local de trabalho para os trabalhadores em Espanha [11]) sobre o funcionamento interno dos algoritmos utilizados (12). Por último, cabe salientar que as plataformas digitais de trabalho implementam, através dos respetivos algoritmos, mecanismos para influenciar o comportamento dos trabalhadores de plataformas, tais como sistemas de classificação (13), estímulo positivo (14), ludificação (15) e tarifa dinâmica (16). Tais mecanismos são utilizados para incentivar os trabalhadores a executar um trabalho de uma determinada forma ou a determinadas horas (por exemplo, quando e também durante quanto tempo). Tal afeta o equilíbrio entre vida profissional e familiar dos trabalhadores de plataformas, a satisfação com o trabalho e a vida em geral e a saúde mental e física.

Os acordos de trabalho atípicos e o trabalho independente são práticas comuns no trabalho em plataformas digitais. Geralmente, as plataformas digitais de trabalho estipulam nos respetivos termos e condições que os trabalhadores de plataformas que utilizam as suas instalações são trabalhadores independentes ou indicam que não existe nenhuma relação laboral (empregador/empregado) típica entre a plataforma e os trabalhadores de plataformas. A classificação dos trabalhadores de plataformas como trabalhadores independentes pode ser problemática, sobretudo nos casos em que as plataformas exercem um controlo significativo sobre os seus trabalhadores de plataformas e em que há suspeita de trabalho independente fictício, tal como evidenciado pelos vários processos judiciais fortemente mediatizados na Europa (17). Desta forma, as plataformas digitais de trabalho desviam os **riscos, responsabilidades e compromissos** – incluindo os riscos para a segurança e a saúde e a respetiva gestão – **para os trabalhadores de plataformas**. Além disso, a legislação fundamental relativa à proteção no emprego e à SST ao nível da UE e na maioria dos Estados-Membros aplica-se aos trabalhadores apenas. Simultaneamente, o trabalho em plataformas assemelha-se a elementos de uma multitude de acordos de trabalho atípicos, como contratos de zero horas, contratos mediante a procura, contratos a tempo parcial, trabalho ocasional, contratos através de agências de trabalho temporário e contratos temporários, que tradicionalmente desafiaram e difundiram as responsabilidades de gestão e prevenção na SST (Howard, 2017; Tran e Sokas, 2017; Parlamento Europeu, 2020).

Distinção de diferentes tipos de trabalho em plataformas digitais

Com a heterogeneidade crescente do trabalho em plataformas digitais, foi proposto um conjunto de **taxonomias** na literatura para captar as principais características que ajudam a deslindar os diferentes tipos de trabalho em plataformas. As taxonomias mais elementares fazem a distinção entre o trabalho no local e o trabalho em plataformas digitais em linha (ver OCDE, 2018; OIT, 2021), enquanto as taxonomias mais avançadas também consideram aspetos como a complexidade e a dimensão das tarefas realizadas, o conteúdo da tarefa, o processo de comparação, o ator que atribui as tarefas e o nível de controlo exercido pela plataforma sobre os seus trabalhadores (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Brancati et al., 2020; Comissão Europeia, 2020; Bérastégui, 2021).

(11) Ver <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Workplace-Representation>.

(12) Artigo 64.4 d) Lei Estatutária dos Trabalhadores.

(13) Com os sistemas de classificação, os clientes podem avaliar o desempenho dos trabalhadores dando uma pontuação (por exemplo, de uma a cinco estrelas), por exemplo, com base na velocidade ou precisão do trabalho realizado. Através da implementação de sistemas de classificação, as plataformas delegam tarefas de gestão aos clientes (Bérastégui, 2021).

(14) No seu livro inspirador, Thaler e Sunstein (2008) definem o estímulo positivo como «qualquer aspeto da arquitetura da escolha que altera o comportamento das pessoas de forma previsível, sem proibir quaisquer opções nem alterar significativamente os seus incentivos económicos». O estímulo positivo deve, portanto, ser entendido como um processo que utiliza diferentes técnicas para promover um comportamento «preferível». A vantagem do estímulo positivo é que é barato e menos invasivo do que outras técnicas (por exemplo, proibir comportamentos). Um exemplo comum é uma técnica utilizada para incentivar a alimentação saudável, que envolve colocar fruta num lugar bem visível, em vez de proibir petiscos pouco saudáveis. Por exemplo, as plataformas podem estimular os trabalhadores a manter-se em linha oferecendo um incentivo financeiro caso não terminem a sessão.

(15) «Gamificação» é entendida como a aplicação de sistemas de jogos – competição, recompensas, quantificação do comportamento do jogador e/ou utilizador – em domínios que não fazem parte de um jogo, como o trabalho, a produtividade e a condição física (Woodcock e Johnson, 2017).

(16) As plataformas podem oferecer uma remuneração superior para desempenhar uma determinada tarefa, de modo a incentivar os trabalhadores de plataformas a assumir essa tarefa. Por exemplo, a Uber pode aumentar o preço por viagem durante a hora de ponta ou em áreas onde a procura é elevada, mas poucos condutores estão disponíveis.

(17) Por exemplo, em França, Cour de cassation, caso 17-20.079 de 28 de novembro de 2018; em Espanha, Tribunal Supremo, caso 805/2020 de 25 de setembro de 2020; em Itália, Corte suprema di cassazione, caso 1663/2020 de 24 de janeiro de 2020; no Reino Unido, Supreme Court, caso 2019/0029 de 19 de fevereiro de 2021; nos Países Baixos, Gerechtshof Amsterdam, caso 200.261.051/01 de 16 de fevereiro de 2021.

Para captar as dimensões que afetam os riscos para a SST com os quais os trabalhadores de plataformas se deparam, assim como a prevenção e a gestão desses riscos, é proposta uma taxonomia com três dimensões que pode ser combinada de forma a apresentar quatro tipos de trabalho em plataformas digitais (Tabela 1).

Tabela 1: Taxonomia do trabalho em plataformas digitais

Dimensão	Tipo de trabalho em plataformas digitais			
	Tipo 1	Tipo 2	Tipo 3	Tipo 4
Formato da prestação laboral	No local	No local	Em linha	Em linha
Nível de competências necessário para realizar as tarefas	Baixo	Elevado	Baixo	Elevado
Nível de controlo exercido pela plataforma digital de trabalho	Elevado	Moderado	Elevado	Baixo

Fonte: Elaboração do próprio autor

A primeira dimensão é o **formato da prestação laboral**: em linha ou no local. Em ambos os casos, a correspondência entre os trabalhadores de 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 a sua gestão (EU-OSHA, 2015). Por exemplo, desempenhar uma tarefa que envolva trabalhos manuais na casa do cliente implica riscos para a SST diferentes daqueles associados ao desempenho de uma tarefa documental na própria casa do trabalhador.

A segunda dimensão é o **nível de competências necessário para executar a tarefa**: baixo ou elevado. Esta capta o conteúdo da tarefa, a dimensão e a complexidade. Todas elas afetam os riscos para a SST com os quais os trabalhadores de plataformas se deparam. Além disso, os trabalhadores de plataformas enfrentam frequentemente uma inadequação em matéria de competências (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021): muitos deles são sobrequalificados para as tarefas que desempenham (sobretudo os trabalhadores de plataformas com trabalhos pouco qualificados no local, por exemplo, entrega de comida, ou trabalhos em linha, por exemplo, identificação de imagens), o que pode dar origem a frustração, falta de motivação e subcarga cognitiva. Por outro lado, os trabalhadores de plataformas podem ser subqualificados para as tarefas que lhes são atribuídas, o que pode causar stresse. Isto pode acontecer quando os trabalhadores de plataformas se sentem pressionados a aceitar uma determinada tarefa que lhes seja atribuída, com receio de não serem selecionados no futuro se recusarem trabalho. Além disso, os trabalhadores poderão não possuir a formação e os conhecimentos necessários sobre SST para realizar o seu trabalho de forma segura e saudável. Isto também afeta a prevenção e a gestão dos riscos para a SST; por exemplo, os trabalhadores de plataformas podem não estar inteiramente conscientes dos princípios de prevenção e podem não possuir as competências necessárias para avaliar corretamente os riscos envolvidos na execução de uma tarefa específica ou na realização de um trabalho em determinado ambiente, para implementar medidas de controlo adequadas e escolher o equipamento adequado e utilizá-lo com segurança.

A terceira dimensão é o **nível de controlo exercido pela plataforma**, que pode variar entre um grau de controlo mínimo e elevado. Esta dimensão sinaliza o poder hierárquico e as prerrogativas de gestão que uma plataforma digital utiliza na sua relação com os trabalhadores de plataformas, em especial no que se refere à atribuição, organização e avaliação do trabalho. O nível de controlo:

- dá uma indicação do **grau de subordinação** ao qual os trabalhadores de plataformas se sujeitam, sendo que a subordinação constitui o critério legal fundamental utilizado na

determinação do estatuto profissional e, conseqüentemente, dos regulamentos de SST aplicáveis;

- indica a dependência das plataformas digitais de trabalho em relação à **gestão algorítmica**; uma investigação revelou que os níveis mais elevados de gestão algorítmica estão associados a níveis mais elevados de riscos para a SST, particularmente riscos psicossociais para o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores de plataformas digitais (Bérastégui, 2021).

Quais são os desafios do trabalho em plataformas digitais em matéria de SST e de que forma podem ser geridos?

Embora não existam evidências suficientes sobre os riscos para a SST e a prevenção e gestão desses riscos no contexto do trabalho em plataformas, existe consenso na literatura quanto a alguns aspetos:

- A maioria dos riscos e desafios em matéria de SST com os quais os trabalhadores de plataformas se deparam e que **estão diretamente relacionados com as tarefas realizadas como trabalho em plataformas** são semelhantes aos riscos e desafios em matéria de SST que outros trabalhadores enfrentam quando realizam as mesmas tarefas fora da economia de plataforma.
- Importa salientar que o trabalho em plataformas se concentra em **setores e profissões que são geralmente considerados mais perigosos**. Fazendo uma comparação com o trabalho tradicional, o trabalho em plataformas envolve frequentemente **tarefas suplementares e/ou uma combinação diferente de tarefas**. Conseqüentemente, os trabalhadores de plataformas podem ser mais expostos a riscos ou a riscos mais graves do que os trabalhadores que realizam tarefas comparáveis fora da economia de plataforma.
- Além disso, os riscos e desafios em matéria de SST que os trabalhadores de plataformas enfrentam são **agravados pelas condições específicas em que o trabalho em plataformas é realizado, o que resulta em riscos adicionais em matéria de SST para os trabalhadores de plataformas**. Estas incluem questões relativamente ao estatuto profissional e aos acordos contratuais dos trabalhadores de plataformas; utilização da gestão algorítmica e vigilância digital; isolamento profissional, difícil conciliação entre a vida profissional e familiar e falta de apoio social; e transitoriedade do trabalho e carreiras sem fronteiras.
- Além disso, estas **condições dificultam a prevenção e a gestão dos riscos e desafios em matéria de SST no trabalho em plataformas**, particularmente as dificuldades em determinar o estatuto profissional dos trabalhadores de plataformas e as conseqüências desta situação em relação à aplicabilidade dos regulamentos de SST.

No seu conjunto, o trabalho em plataformas tem fortes implicações para a segurança, saúde e bem-estar físicos e psicológicos daqueles que trabalham através de plataformas digitais de trabalho, que podem ser particularmente difíceis de resolver (EU-OSHA, 2015; 2017; Comissão Europeia, 2020; Bérastégui, 2021). Os trabalhadores de plataformas estão especialmente em risco devido à variedade de diferentes riscos aos quais estão expostos e pelo facto de que, muitas vezes, os próprios trabalhadores são os únicos responsáveis por enfrentar esses riscos.

Atividades de trabalho semelhantes vêm acompanhadas de desafios e riscos semelhantes em matéria de SST

Quando as tarefas realizadas como trabalho em plataformas são muito semelhantes àquelas realizadas fora da economia de plataforma (por exemplo, entrega de encomendas, limpeza), os **riscos para a SST são também semelhantes** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran e Sokas, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). Em função do tipo de trabalho em plataformas, os trabalhadores são expostos a diferentes tipos de riscos, em diferentes graus (por exemplo, riscos ergonómicos relacionados com o trabalho documental por oposição ao trabalho físico). O trabalho em plataformas, porém, tende a concentrar-se em **setores e profissões que são geralmente considerados mais perigosos**, como

o setor dos transportes. Embora algumas das atividades realizadas exijam competências específicas ou certificação, nem todas as plataformas exigem que os trabalhadores de plataformas apresentem provas das suas qualificações quando criam uma conta, uma vez que tal poderá não ser exigido pelo quadro jurídico no país de prestação dos serviços. Por último, os trabalhadores de plataformas também podem ter de realizar **tarefas adicionais e/ou uma combinação diferente de tarefas** em relação aos trabalhadores com trabalhos semelhantes no mercado de trabalho tradicional, exigindo, assim, outras competências. Muitas vezes, o trabalho em plataformas envolve **trabalho extra**, ou seja, trabalho que não é necessário em funções comparáveis fora da economia de plataforma (por exemplo, configurar e manter uma conta, procurar tarefas e comunicar com os clientes), o que pode dar origem a outros riscos em matéria de SST e efeitos na saúde. Por exemplo, um trabalhador de plataformas com curso de electricista e que possui experiência em realizar este trabalho para um empregador pode estar perfeitamente qualificado para realizar trabalhos elétricos como trabalhador de plataformas, mas pode não ter experiência em encontrar clientes, gerir as relações com os clientes, fazer o acompanhamento da remuneração e dos documentos administrativos, etc. Tal pode dar origem a insegurança em relação ao trabalho e aos rendimentos, causar stresse, etc.

Fatores que resultam em desafios e riscos adicionais em matéria de SST no trabalho em plataformas e/ou que dificultam a prevenção e a gestão desses riscos

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 ser enfrentado**. No trabalho em plataformas, a determinação do estatuto profissional pode ser dificultada pela triangularidade das relações de trabalho (isto é, o trabalho em plataformas envolve pelo menos três partes – uma plataforma, um trabalhador de plataformas e um cliente – entre as quais podem existir diferentes tipos de relações contratuais). A maioria das plataformas digitais de trabalho qualificam as suas relações com os trabalhadores de plataformas como contratos de serviços e os próprios trabalhadores de plataformas como contratantes independentes/trabalhadores independentes (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Prassl, 2018; Comissão Europeia, 2020). Este facto, no entanto, pode 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 de baixa qualificação 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 Estados-Membros individuais** (EU-OSHA, 2015; 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 saúde e segurança. Normalmente, os trabalhadores independentes também não são beneficiários de serviços de prevenção. Além disso, os trabalhadores independentes são excluídos da participação dos trabalhadores e não são abrangidos pelas inspeções do trabalho, que constituem componentes fundamentais de um sistema de gestão da SST eficaz. Resumindo, no trabalho em plataformas, **a responsabilidade pela prevenção de riscos para a SST e respetiva gestão é imposta aos trabalhadores de plataformas**.

Gestão algorítmica e vigilância digital

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

1. a monitorização ou acompanhamento contínuos do comportamento dos trabalhadores de plataformas, por exemplo, por meio do dispositivo que liga os trabalhadores de plataformas à plataforma (como o telemóvel ou computador), através de capturas de ecrã ou do

- acompanhamento do trabalhador por GPS;
2. a avaliação do desempenho dos trabalhadores de plataformas, por exemplo, através das classificações dos clientes, estatísticas sobre o número de tarefas realizadas ou rejeitadas, dados sobre a velocidade de execução da tarefa;
 3. tomada de decisões (semi)automatizada sem intervenção humana;
 4. a interação dos trabalhadores de plataformas com um sistema, o que não permite qualquer negociação nem proporciona qualquer oportunidade de pedir feedback;
 5. falta de transparência no que diz respeito ao funcionamento do algoritmo («caixa negra de intermediação»).

A utilização da gestão algorítmica inclina a **balança de poder** que existe entre a plataforma, o cliente e os trabalhadores de plataformas a favor da plataforma (ou, em alguns casos, a favor do cliente) (Bérastégui, 2021). As plataformas conseguem avaliar os trabalhadores de plataformas e conceder recompensas ou aplicar penalizações com base no desempenho. A obrigação de manter uma boa classificação permanentemente e em tempo real e o facto de ter de lidar com as consequências de ter 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, o que causa exaustão, ansiedade e stresse e tem 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 e a saúde física e mental. A gestão algorítmica também levanta questões sobre até que ponto os trabalhadores de plataformas trabalham sob a direção de ou subordinados à plataforma, o que constitui o principal critério legal utilizado para determinar o estatuto profissional de um indivíduo em muitos Estados-Membros da UE. Por último, a gestão algorítmica é utilizada para coordenar e maximizar a carga de trabalho e, deste modo, pode dar origem a uma sobrecarga laboral, verificando-se uma atribuição de uma quantidade excessiva de 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 exigido para determinadas tarefas). Por outro lado, a gestão algorítmica também pode proporcionar oportunidades de gestão de 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 as 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).

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

Um terceiro conjunto de fatores que agrava os riscos para a SST no trabalho em plataformas e dificulta a prevenção e a gestão de riscos para a SST está associado à **individualização do trabalho**, ao **isolamento profissional** (isolamento físico e social), aos **conflitos entre a vida profissional e familiar** e à **total falta de apoio social**. A mão de obra das plataformas é anónima, está dispersa globalmente e caracteriza-se por uma elevada rotatividade da mão-de-obra. Além disso, o trabalho em plataformas é geralmente executado em isolamento e em locais de trabalho pouco convencionais (por exemplo, em casa dos trabalhadores de plataformas ou dos clientes), o que pode não se adaptar às necessidades dos trabalhadores de plataformas (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran e Sokas, 2017; Bérastégui, 2021). Ter de trabalhar em isolamento e sem o apoio dos colegas e da gestão é stressante e tem um impacto negativo na satisfação com o trabalho e na estabilidade do mesmo (Bérastégui, 2021). O efeito (positivo) de trabalhar num local de trabalho convencional com o apoio dos colegas ou da gestão perde-se (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 a vida familiar (Bérastégui, 2021). Entre os problemas habitualmente comunicados a esse respeito encontra-se o facto de que o trabalho em plataformas envolve tempo não remunerado, horários de trabalho imprevisíveis e irregulares, etc. Além disso, muitos trabalhadores de plataformas não têm uma identidade profissional e não consideram o seu trabalho significativo. Todos estes inconvenientes estão

associados a problemas para dormir, exaustão, dificuldade em recuperar do trabalho, stresse, depressão, *burnout* e solidão, e a uma falta de satisfação com o trabalho e a vida pessoal em geral (Bérestégui, 2021). Além disso, estes fatores dificultam a prevenção e a gestão de riscos para 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 mão de obra das plataformas também dificultam a implementação de medidas preventivas, por exemplo, através de campanhas de informação, formação ou da disponibilização de acesso a serviços de SST por parte de profissionais de SST.

Transitoriedade do trabalho e carreiras sem fronteiras

Por último, o trabalho em plataformas caracteriza-se por **carreiras sem fronteiras e transitoriedade do trabalho**, o que pode fazer com que os trabalhadores em plataformas enfrentem **insegurança (crónica) em relação ao trabalho e aos rendimentos**. 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, normalmente, as tarefas são atribuídas pela plataforma ou pelo cliente (Eurofound, 2018), o que anula, em certa medida, a autonomia sentida pelos trabalhadores de plataformas na execução do trabalho em plataformas. Da mesma forma, em geral, os trabalhadores de plataformas não têm controlo ou têm apenas um controlo limitado sobre o que ganham por tarefa. O pagamento por tarefa é geralmente determinado pela plataforma ou pelo cliente e, nos casos em que o trabalhador de plataformas pode definir o pagamento, a concorrência feroz entre trabalhadores pode levá-los a definir uma tarifa muito baixa. Como resultado, os rendimentos auferidos por meio de trabalho em plataformas tendem a ser imprevisíveis e voláteis. No entanto, uma investigação mostra que um grupo cada vez maior de trabalhadores de plataformas depende dos rendimentos auferidos por meio desse trabalho - para viver, mesmo nos casos em que o trabalho em plataformas não é a única opção de fonte de rendimentos para estes trabalhadores (Pesole et al., 2018; Brancati et al., 2020). A concorrência entre trabalhadores de plataformas também significa que os trabalhadores de plataformas precisam de manter uma boa classificação, o que implica ter de lidar com um nível significativo de exigência em termos emocionais (Bérestégui, 2021). O trabalho em plataformas também proporciona poucas ou nenhuma oportunidade de desenvolvimento de competências através de formação e de progressão na carreira (Bérestégui, 2021). Esta situação é stressante e pode prejudicar a saúde física e mental (EU-OSHA, 2015; Bérestégui, 2021).

Conclusões fundamentais para responsáveis políticos e decisores

Conclusão 1: *devido à natureza do trabalho em plataformas e às condições em que este é realizado, os riscos para a SST associados às tarefas de trabalho são maiores do que os riscos para a SST enfrentados por outras pessoas que executam tarefas de trabalho semelhantes.*

A maioria dos riscos para a saúde e a segurança associados às tarefas executadas em regime de trabalho em plataformas são semelhantes aos identificados noutras formas de trabalho em que estas tarefas são realizadas. No entanto, estes riscos são exacerbados pelos seguintes motivos, que estão associados de forma específica e direta à natureza do trabalho em plataformas e às condições nas quais o trabalho em plataformas é realizado:

- **Estatuto profissional pouco claro e acordos de trabalho atípicos:** estas características são comuns no trabalho em plataformas e dificultam a aplicabilidade de quadros regulamentares em matéria de SST existentes ao nível da UE e nos Estados-Membros.
- **A utilização de gestão algorítmica e vigilância digital:** a gestão algorítmica e a vigilância digital não são transparentes e não permitem que os trabalhadores exponham preocupações ou apresentem queixas às plataformas quando sentem que estão a ser tratados de forma injusta. A utilização da gestão algorítmica prejudica a autonomia, o controlo do trabalho e a flexibilidade dos trabalhadores de plataformas, o que causa

problemas como exaustão, ansiedade e stresse e geralmente tem um impacto negativo na saúde e no bem-estar dos trabalhadores de plataformas. As plataformas quantificam monetariamente e exploram os dados fornecidos e gerados pelos seus utilizadores e processados pelo algoritmo. Este facto faz com que a proteção de dados seja uma questão fundamental no trabalho em plataformas, dado que os trabalhadores de plataformas podem não saber que dados são recolhidos e de que forma estes estão a ser utilizados, o que pode causar ansiedade e stresse.

- **Isolamento profissional, conflitos entre a vida profissional e familiar e falta de apoio social:** estes inconvenientes estão associados a problemas para dormir, exaustão, dificuldade em recuperar do trabalho, stresse, depressão, *burnout* e solidão, e a uma falta de satisfação com o trabalho e a vida pessoal em geral.
- **Carreiras sem fronteiras e transitoriedade do trabalho:** estes fatores dão origem a insegurança (crónica) em relação ao trabalho e aos rendimentos e prejudicam a saúde física e mental dos trabalhadores de plataformas.

Todas estas características do trabalho em plataformas são áreas que precisam de melhorias e merecem a atenção dos responsáveis políticos e decisores em toda a Europa, especialmente porque o trabalho em plataformas está concentrado em setores e profissões que tradicionalmente tendem a ser mais perigosos e que, muitas vezes, envolvem trabalho adicional, isto é, trabalho que não é exigido em funções comparáveis na economia tradicional e que, portanto, pode exigir esforço e competências adicionais.

Os responsáveis políticos e decisores devem concentrar os seus esforços no desenvolvimento de medidas que (i) facilitem a determinação do estatuto profissional dos trabalhadores de plataformas; (ii) abram a «caixa negra» algorítmica para ajudar a esclarecer o funcionamento dos algoritmos das plataformas e as repercussões da gestão algorítmica para os trabalhadores de plataformas; (iii) criem oportunidades de diálogo entre os trabalhadores de plataformas e entre os trabalhadores de plataformas, as plataformas e outras partes interessadas; (iv) abordem questões relacionadas com o tempo de trabalho e com a falta de transparência e imprevisibilidade das condições de trabalho; e (v) garantam a aplicação efetiva dos quadros regulamentares em matéria de SST existentes, conforme aplicável.

As medidas que ajudam a reduzir ou eliminar as assimetrias de informação e os desequilíbrios de poder entre as plataformas digitais de trabalho e os trabalhadores de plataformas digitais serão críticas a este respeito.

Conclusão 2: *devido à natureza do trabalho em plataformas e às condições em que este é realizado, a prevenção e a gestão de riscos (agravados) para a SST tornam-se mais difíceis*

A natureza e as condições do trabalho em plataformas dificultam a prevenção e a gestão de riscos para a SST da seguinte forma:

- **O estatuto profissional pouco claro e a classificação dos trabalhadores de plataformas digitais como trabalhadores independentes** (quase por defeito) fazem com que, na prática, as plataformas digitais externalizem obrigações que eram historicamente assumidas pelos empregadores, com base nas relações empregador/empregado tradicionais. Tal verifica-se principalmente porque as plataformas argumentam que disponibilizam apenas intermediação em linha e não os serviços subjacentes (por exemplo, transporte), o que dá origem a que os trabalhadores de plataformas sejam classificados como trabalhadores independentes. Isto, no entanto, implica que o quadro regulamentar da SST não seja (totalmente) aplicável aos trabalhadores de plataformas. Tal significa também que as autoridades da SST poderão não ter a certeza se o trabalho em plataformas faz parte das suas competências, o que dificulta a prevenção e gestão de riscos (incluindo a monitorização e a aplicação dos regulamentos de SST).
- **As características essenciais do trabalho em plataformas digitais** dificultam a implementação de componentes fundamentais dos sistemas de gestão da SST em diversas

áreas, no que diz respeito à avaliação dos riscos, medidas preventivas e de proteção, formação, participação dos trabalhadores e inspeções do trabalho. Os exemplos a esse respeito são abundantes: dificuldades em identificar e chegar aos trabalhadores de plataformas (devido ao anonimato e à distribuição geográfica da força de trabalho e à respetiva rotatividade elevada), a falta de locais de trabalho comuns e fixos, a natureza temporária das relações contratuais, etc.

Os responsáveis políticos e os decisores devem considerar questões fundamentais como a determinação do estatuto profissional, a falta de transparência em relação ao funcionamento dos algoritmos e a falta de diálogo e consulta do ponto de vista das suas implicações para a prevenção e gestão de riscos para a SST. Neste caso, as medidas devem visar não apenas as plataformas digitais de trabalho e os trabalhadores de plataformas, mas também as agências governamentais, as autoridades competentes em matéria laboral e da SST, prestadores de formação, parceiros sociais e outras partes interessadas.

Conclusão 3: uma vez que a investigação, a política e a prática em relação ao trabalho em plataformas, de alguma forma, negligenciaram a SST na prevenção e gestão de riscos particulares, existem lacunas de conhecimento fundamentais e falta de sensibilização para questões relacionadas com a SST

A revisão da literatura sobre a SST e o trabalho em plataformas (EU-OSHA, 2021) também revela as áreas potenciais para investigação adicional e esforços de recolha de dados que podem oferecer melhores perceções dos riscos para a SST envolvidos no trabalho em plataformas e dos desafios para a prevenção e gestão destes riscos. Desta forma, tal investigação poderia contribuir para informar uma base sólida mais ampla para as decisões políticas. Nomeadamente, são necessários esforços de recolha de dados específicos e investigação adicional sobre a prevenção e a gestão na SST relativamente ao trabalho em plataformas (por exemplo, através das obrigações de registo e de fornecimento de dados relativamente às plataformas digitais). Estes tópicos foram largamente negligenciados na literatura, mas são fundamentais para apoiar as ações dos governos, parceiros sociais, autoridades de inspeções do trabalho e da SST no campo. De modo geral, uma melhor compreensão da SST no contexto do trabalho em plataformas poderá ajudar a descobrir boas práticas que possam ser transferidas de um contexto para outro e levar a que as diferentes partes interessadas daí retirem ensinamentos. Por estes motivos, outras tarefas a realizar como parte deste projeto de investigação da EU-OSHA sobre a SST e o trabalho em plataformas já visam abordar estes dados e lacunas de conhecimento, por exemplo, ao examinar que abordagens foram utilizadas na política e na prática para evitar os riscos para a SST, monitorizar e aplicar as regras e regulamentos de SST (como o caso político da Lei dos Riders em Espanha, que mostra como abordar a falta de transparência na gestão algorítmica; um caso político que mostra as ações de inspeções do trabalho em Estados-Membros da UE selecionados).

Por último, e não menos importante, é evidente que existe uma falta de sensibilização relativamente aos riscos para a SST associados ao trabalho em plataformas e ao modo como estes riscos para a SST poderiam ser prevenidos ou geridos. Isto não só afeta o trabalho dos responsáveis políticos e decisores, conforme descrito acima, como também tem um impacto nas plataformas digitais de trabalho e nos trabalhadores de plataformas. A este respeito, devem ser implementadas medidas para informar melhor as plataformas e os trabalhadores de plataformas acerca dos riscos para a SST e do modo como estes poderiam ser prevenidos ou geridos, os atores disponíveis para os apoiar, as responsabilidades das partes envolvidas, etc. Embora alguns destes pontos estejam ligados ao debate sobre o estatuto profissional dos trabalhadores de plataformas, tal não deverá ser uma barreira ao aumento da transparência e do apoio de uma forma geral.

Referências bibliográficas

- Bérestégui, P. (2021), *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*. Relatório do ISE, Instituto Sindical Europeu. Disponível em: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Brancati, M et al. (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. Disponível em: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/new-evidence-platform-workers-europe>
- 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*. Disponível em: https://www.cedefop.europa.eu/files/3085_en.pdf
- Cockburn, W. (2021), «OSH in the future: where next?» *European Journal of Workplace Innovation*, Vol. 6, p. 84-97.
- De Stefano, V. (2021), *Platform work and the employment relationship*. Documento de trabalho 27 da OIT, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm
- EU-OSHA (2015), *A review on the future of work: online labour exchanges, or 'crowdsourcing': implications for occupational health and safety*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/seminars/focal-points-seminar-review-articles-future-work>
- EU-OSHA (2017), *Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA (2021), *Trabalho em plataformas digitais e segurança e saúde no trabalho: documento de análise*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications>
- Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Disponível em: <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*. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- Comissão Europeia (2021) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027: occupational safety and health in a changing world of work (COM [2021] 323 final).
- Parlamento Europeu (2020), *The platform economy and precarious work*. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
- Garben, S. (2019), «The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy». *International Social Security Review*, Vol. 72, No 3, p. 95-112.
- Graham, M. et al. (2017), «Digital labour and development : Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods». *Transferências: European Review of Labour and Research*, Vol. 23, No 2, p. 135-162.
- Howard, J. (2017), «Nonstandard work arrangements and worker health and safety». *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 60, No 1, p. 1-10.
- ILO (2021), *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work*. ILO Flagship Report. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

- Kellogg K. C. et al. (2020), «Algorithms at work: the new contested terrain of control». *Academy of Management Annals*, Vol. 14, No 1, p. 366-410. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/annals.2018.0174>
- Möhlmann, M. e Zalmanson, L. (2017), «Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy». Artigo de investigação para a Conferência Internacional sobre Sistemas de Informação. Disponível em: 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-dr
- Moore, P. (2019), *OSH and the future of work: benefits and risks of artificial Intelligence tools in workplaces*, Documento de reflexão, EU-OSHA. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces>
- OCDE (2018), *Gig economy: boon or bane?* Documento de trabalho da OCDE. Disponível em: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En)
- Pesole, A. et al (2018), *Platform workers in Europe: evidence from the COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo. Disponível em: <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, UK.
- Samant, Y. (2019), «The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections». OIT. Disponível em: 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
- Stephany, F. et al. (2020), «Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of US online workers in times of COVID-19». *Journal of Economic and Human Geography*, Vol. 111, No 3, p. 561-573.
- Thaler, R. and Sunstein, C. (2008), *Nudge — improving decisions about health, wealth and happiness*. Yale University Press, New Haven, CT.
- Tran, M. and Sokas R. (2017), «The gig economy and contingent work: an occupational health assessment». *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 59, No 4, p. 63-66.
- Woodcock J. and Johnson M. R. (2017), «Gamification: what it is, and how to fight it». *The Sociological Review*, Vol. 66, No 3, p. 542-558. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0038026117728620>

Autores: Karolien Lenaerts (HIVA-KULeuven), Willem Waeyaert (EFTHEIA), Ine Smits (HIVA-KULeuven), Harald Hauben (EFTHEIA)

Gestão do projeto: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun

A presente síntese da política 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.