



Bruxelas, 9.12.2021
COM(2021) 761 final

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO
CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ
DAS REGIÕES**

**Melhores condições de trabalho para uma Europa social mais forte: explorar os benefícios
da digitalização para o futuro do trabalho**

1. Introdução

A digitalização possibilita a criação de serviços inovadores, novos modelos empresariais e novas formas de organização do trabalho. Estimulada por uma profusa quantidade de dados e tecnologias poderosas, como a inteligência artificial, a digitalização está a conectar o mundo, a fomentar a cooperação internacional e a racionalizar o funcionamento das organizações e a gestão dos trabalhadores.

As novas tecnologias permitem a automatização de grande parte do trabalho administrativo quotidiano e de tarefas repetitivas que exigiam horas de dedicação dos trabalhadores, permitindo-lhes centrar-se em atividades mais criativas, analíticas e estratégicas que podem trazer uma vantagem competitiva às suas organizações. A digitalização está a tornar o teletrabalho e o trabalho híbrido numa escolha viável para um número crescente de empresas, possibilitando uma organização do trabalho mais flexível e uma maior produtividade, e contribuindo simultaneamente para os compromissos ecológicos da UE. As plataformas de trabalho digitais podem conciliar eficazmente a oferta e a procura de mão de obra e criar oportunidades para os clientes, os trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores independentes.

A par destas oportunidades, a transformação digital também oferece desafios. As condições de trabalho da UE estão entre as melhores do mundo. As obrigações mínimas em matéria de tempo de trabalho, saúde e segurança no local de trabalho, proteção social e igualdade de tratamento das pessoas (incluindo a igualdade de remuneração entre homens e mulheres) fazem parte do modelo social europeu. No entanto, o advento da digitalização está a afetar os mercados de trabalho de uma forma que põe em causa este modelo. As novas formas de organização do trabalho não se traduzem automaticamente em empregos de qualidade.

Por conseguinte, os princípios fundamentais da economia social de mercado europeia não podem ser tomados por adquiridos e devem ser protegidos. Algumas pessoas são cada vez mais desfavorecidas, incluindo muitos trabalhadores das plataformas de trabalho digitais que operam em condições de trabalho precárias. Nas novas formas de organização do trabalho, como o trabalho realizado através das plataformas digitais, a correta classificação das pessoas como trabalhadores por conta de outrem ou trabalhadores por conta própria é mais complexa. Algumas pessoas veem-se, por essa razão, injustamente privadas de aceder aos direitos e proteção que estão associados ao estatuto de trabalhador por conta de outrem. Outras não podem beneficiar da verdadeira autonomia do estatuto de trabalhador independente. À medida que as ferramentas algorítmicas se generalizam no mundo do trabalho, surgem também cada vez mais problemas relacionados com a vigilância, a utilização dos dados, a igualdade e a discriminação (por exemplo, os preconceitos de género incorporados nas ferramentas), e a utilização da gestão algorítmica.

Na sequência do compromisso assumido pela presidente Ursula von der Leyen¹, a Comissão decidiu propor um conjunto de medidas destinadas a melhorar as condições de trabalho nas plataformas digitais.

Na Cimeira Social do Porto, em maio de 2021, os dirigentes da UE reafirmaram o compromisso de implementar o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. O pacote de medidas sobre o trabalho nas plataformas digitais, juntamente com as iniciativas da Comissão nos domínios da inteligência artificial² e das competências digitais³, constitui um elemento chave da nossa visão para a Europa Social na era digital⁴. Consagrada no Pilar Europeu dos Direitos Sociais e no seu plano de ação, esta é a visão de um futuro em que a economia digital se poderá desenvolver de forma sustentável e cumprir as suas muitas promessas, e novos modelos empresariais trarão mais e melhores empregos, promovendo elevados padrões sociais.

2. O trabalho nas plataformas digitais — Porque é preciso agir?

O trabalho nas plataformas digitais representa um mundo do trabalho em fluxo permanente. Permite a muitas pessoas subsistirem ou complementarem os seus rendimentos, incluindo pessoas que de outro modo teriam dificuldade em aceder ao mercado de trabalho, como os trabalhadores com salários baixos, as mulheres, os jovens, as pessoas com deficiência, os migrantes ou as pessoas de origem racial ou étnica minoritária. Cria oportunidades para desenvolver ou alargar uma base de clientes, por vezes além-fronteiras. O trabalho nas plataformas digitais proporciona às empresas um acesso muito mais amplo aos consumidores, bem como oportunidades para diversificarem as suas receitas e desenvolverem novas áreas de negócio, ajudando-as assim a crescer. Para os consumidores, tal significa um melhor acesso a determinados produtos e serviços que, de outro modo, seriam difíceis de obter, e o acesso a uma oferta nova ou mais variada de serviços.

A economia das plataformas digitais está a crescer rapidamente. Entre 2016 e 2020, as receitas deste setor quase quintuplicaram, subindo de cerca de 3 mil milhões de EUR para cerca de 14 mil milhões de EUR⁵. Estas receitas poderão ter sido mais elevadas e ascender a 20,3 mil milhões de EUR⁶ segundo outro estudo. Atualmente, mais de 28 milhões de pessoas na UE trabalham através das plataformas digitais. Em 2025, prevê-se que este número atinja 43 milhões.

¹ Orientações Políticas para a Próxima Comissão Europeia 2019-2024, «Uma União mais ambiciosa — O meu programa para a Europa», disponível [em linha](#):

² COM/2021/206 final. Disponível [em linha](#):

³ Agenda de Competências para a Europa Disponível [em linha](#):

⁴ O trabalho desenvolvido pela Comissão no seguimento do relatório do Parlamento Europeu sobre o direito à desconexão digital faz igualmente parte dessa visão. Ver «Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar» (2019/2181 (INL)). Disponível [em linha](#):

⁵ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. e Shamsfakhr F. (2021), «Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models». Estudo preparado pelo CEPS para a DG EMPL, referência VC/2020/0360. Disponível [em linha](#): Baseado num subconjunto de 52 observações (numa base de dados global de 516 plataformas).

⁶ PPMI (2021). «Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving the working conditions of platform workers». Disponível [em linha](#):

O trabalho nas plataformas digitais está longe de ser homogêneo. As plataformas de trabalho digitais operam numa multiplicidade de setores económicos: dos serviços mais visíveis prestados através de aplicações «baseados numa localização» (transporte privado de passageiros, entregas ao domicílio ou trabalho doméstico) e das microtarefas (formação em inteligência artificial ou codificação de dados) aos empregos criativos ou especializados altamente qualificados (como o desenho arquitetónico, a tradução ou o desenvolvimento de tecnologias de informação). A organização do trabalho nas plataformas de digitais também varia, permitindo diferentes graus de autonomia e independência aos seus trabalhadores. O trabalho realizado através das plataformas digitais constitui a atividade principal de certas pessoas, ao passo que para outras é uma fonte de rendimento adicional. Para que todas possam tirar o máximo partido das novas oportunidades do trabalho nas plataformas digitais, é essencial que as plataformas operem em toda a UE de acordo com um quadro jurídico claro.

Todavia, o recente desenvolvimento da economia das plataformas de trabalho digitais também gerou novos desafios para os trabalhadores. Os desafios são múltiplos, desde a falta de transparência e previsibilidade das disposições contratuais até às questões relativas à proteção da saúde e segurança, à incorreta classificação do estatuto profissional ou ao acesso inadequado à proteção social.

É necessária uma maior clareza no que diz respeito ao estatuto profissional das pessoas que trabalham através das plataformas de trabalho digitais. Atualmente, estima-se que nove em cada dez plataformas de trabalho digitais ativas na UE classifiquem os seus trabalhadores como trabalhadores por conta própria. Muitas destas pessoas gozam de verdadeira autonomia no seu trabalho e valorizam a flexibilidade e o acesso fácil aos clientes que as plataformas de trabalho digitais proporcionam. Outras, porém, trabalham de forma subordinada e sujeitas a diferentes níveis de controlo por parte das plataformas de trabalho digitais, nomeadamente quanto à sua remuneração, organização do tempo de trabalho e outros aspetos das condições de trabalho. Nestes casos, nem sempre é claro se o estatuto profissional destes trabalhadores foi corretamente determinado. O estatuto profissional deve basear-se nos factos que caracterizam a relação laboral, independentemente da existência de um contrato escrito ou dos seus termos e condições. Esse estatuto tem consequências em termos de obrigações que recaem sobre as plataformas de trabalho digitais e dos direitos concedidos às pessoas que trabalham através dessas plataformas. As preferências das pessoas relativamente aos níveis desejados de autonomia, flexibilidade e proteção podem variar. Por conseguinte, a segurança jurídica é importante para determinarem o seu estatuto e poderem fazer escolhas conscientes e voluntárias.

A utilização de práticas de «gestão algorítmica» nas plataformas de trabalho digitais cria desafios específicos. A «gestão algorítmica» refere-se à utilização de algoritmos, ou seja, de sistemas automatizados, para auxiliar ou mesmo substituir determinadas funções de gestão como a monitorização e a avaliação do trabalho. A gestão algorítmica não se limita à economia das plataformas. Os sistemas automatizados são cada vez mais utilizados num mercado de trabalho mais vasto, abrangendo desde a monitorização básica dos horários de trabalho, turnos e horas de serviço, até aplicações mais complexas, que gerem a atribuição de tarefas e o cálculo das remunerações.

No caso das plataformas de trabalho digitais, a gestão algorítmica é claramente inerente a este modelo de negócio e pode ter um impacto significativo nas condições de trabalho.

Além disso, uma alegada necessidade de supervisão humana pode ocultar práticas de subordinação. Uma pessoa pode trabalhar supostamente por conta própria e, por conseguinte, não gozar dos direitos associados ao estatuto de trabalhador por conta outrem, mas na realidade, pelo controlo exercido através dos algoritmos, ser privada da autonomia de que beneficia um verdadeiro trabalhador independente. Mesmo nas situações em que o estatuto profissional está corretamente classificado, os algoritmos podem ter um papel determinante no acesso às tarefas e, por conseguinte, determinar o nível de remuneração dos verdadeiros trabalhadores por conta própria. A relação estreita entre a gestão algorítmica e as condições de trabalho das plataformas exige uma resposta política imediata e específica.

As dificuldades relacionadas com o controlo da aplicação, a rastreabilidade e a transparência, incluindo nas situações transfronteiriças, podem agravar a precariedade das condições de trabalho e o acesso inadequado à proteção social. As autoridades nacionais têm dificuldade em aceder aos dados sobre as plataformas de trabalho digitais e respetivos trabalhadores, nomeadamente o número de pessoas que trabalham regularmente através destas plataformas, a sua situação contratual ou o estatuto profissional e os termos e condições aplicados pelas plataformas de trabalho digitais. O problema da rastreabilidade coloca-se especialmente quando as plataformas de trabalho digitais operam em vários Estados-Membros, tornando-se pouco claro onde e por quem é realizado o trabalho das plataformas.

A negociação coletiva e as convenções coletivas são essenciais para melhorar as condições de trabalho. No entanto, no contexto das plataformas de trabalho digitais o diálogo social é ainda muito limitado. Em certa medida, a forma como é executado o trabalho através das plataformas limita as oportunidades práticas de representação e organização coletiva. Não existe frequentemente um local de trabalho físico, o que significa que as pessoas que trabalham através das plataformas digitais raramente interagem entre si ou não o fazem de uma forma organizada. Muitas vezes, não conhecem sequer os seus pares na mesma plataforma ou não sabem como os contactar. Para os trabalhadores independentes, um obstáculo adicional à negociação coletiva decorre da atual interpretação do direito da concorrência da UE. O artigo 101.º, n.º 1, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia proíbe os acordos entre empresas que restringem a concorrência. Os trabalhadores por conta própria são normalmente considerados «empresas» ao abrigo do direito da concorrência da UE, tal significando, na prática, que os trabalhadores independentes que trabalham através das plataformas digitais não podem normalmente negociar coletivamente para melhorar as suas condições de trabalho sem correrem o risco de infringir o direito da concorrência da UE.

A Comissão não parte do zero na busca de respostas para estes desafios. Existem já vários atos jurídicos em vigor e propostos a nível europeu que são de grande importância para o trabalho nas plataformas digitais. Tal inclui todo o acervo da UE em matéria de direito laboral e de igualdade de tratamento, bem como certos instrumentos do mercado interno, como o regulamento geral sobre a proteção de dados⁷, que garante uma forte proteção dos dados pessoais em toda a União, o regulamento relativo aos serviços de

⁷ Regulamento (UE) 2016/679. Disponível [em linha](#):

intermediação em linha⁸ e a proposta legislativa sobre a inteligência artificial. No entanto, os desafios identificados anteriormente exigem medidas adicionais específicas.

Os legisladores europeus reconhecem a necessidade de ação a nível da UE. O Parlamento Europeu apelou a uma abordagem ambiciosa da UE para responder aos desafios do trabalho realizado através das plataformas digitais. Adotou um relatório de sua iniciativa⁹, que apela à adoção de medidas firmes para fazer face ao risco de classificação incorreta do estatuto profissional e para superar os desafios da gestão algorítmica no contexto das plataformas de trabalho digitais. Os Estados-Membros¹⁰ também reconhecem a necessidade de reforçar a segurança jurídica em matéria de direitos e obrigações das pessoas que trabalham através das plataformas digitais, e consideram a falta de clareza do estatuto profissional destes trabalhadores uma questão essencial. O Comité Económico e Social Europeu¹¹ e o Comité das Regiões¹² apelaram igualmente a uma ação específica sobre o trabalho nas plataformas digitais.

A Comissão ouviu os parceiros sociais e as partes interessadas relevantes. De um modo geral, os sindicatos e as organizações patronais concordam com os objetivos gerais identificados pela Comissão e com a necessidade de encontrar soluções. Os representantes dos trabalhadores exigiram medidas ambiciosas para combater a classificação incorreta e expressaram o desejo de iniciar o diálogo social sobre as questões relacionadas com a gestão algorítmica. As associações empresariais alertaram contra a aplicação de medidas universais e salientaram a necessidade de ter em conta as iniciativas existentes e futuras da UE. A Comissão consultou também amplamente as partes mais diretamente envolvidas na economia das plataformas: as plataformas de trabalho digitais e as pessoas que trabalham através destas plataformas. As plataformas de trabalho digitais apelaram à adoção de regras mais claras e de um quadro facilitador que possa garantir condições justas sem asfixiar a inovação e a criação de emprego. As pessoas que trabalham através das plataformas de trabalho digitais realçaram as vantagens da flexibilidade e as oportunidades oferecidas por estas plataformas, apelando simultaneamente ao respeito e reforço dos seus direitos sociais.

As medidas propostas no presente pacote refletem a análise e os debates acima referidos. Incluem:

- uma **proposta de diretiva** relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais;
- um **projeto de orientações** sobre a aplicação do direito da concorrência da UE às convenções coletivas no que diz respeito às condições de trabalho dos trabalhadores

⁸ Regulamento (UE) 2019/1150. Disponível [em linha](#):

⁹ Relatório do Parlamento Europeu «Condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas — Novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital». [2019/2186\(INI\)](#). Disponível [em linha](#):

¹⁰ Debate sobre o trabalho em plataformas digitais no Conselho (Emprego e Assuntos Sociais) em 3 de dezembro de 2020. Principais resultados disponíveis [em linha](#).

¹¹ Parecer do Comité Económico e Social Europeu: Trabalho justo na economia das plataformas (parecer exploratório a pedido da Presidência alemã). Disponível [em linha](#):

¹² Parecer do Comité das Regiões: O Trabalho nas plataformas digitais — Questões regulamentares de caráter local e regional Disponível [em linha](#):

individuais por conta própria, que abrangem as pessoas que trabalham através das plataformas de trabalho digitais;

- **um apelo à adoção de novas medidas, como a seguir se descreve, por parte das autoridades nacionais, dos parceiros sociais e de todas as partes interessadas relevantes**, a fim de garantir melhores condições de trabalho para os trabalhadores das plataformas digitais.

A Comissão propõe um conjunto de instrumentos sólidos destinados a melhorar as condições de trabalho nas plataformas digitais, incluindo para a criação de condições que propiciem um crescimento sustentável das plataformas de trabalho digitais na União Europeia. **A proposta de diretiva contém medidas para fazer face ao risco de classificação incorreta do estatuto profissional no contexto das plataformas digitais.** Aborda os desafios da gestão algorítmica nestas plataformas, bem como os desafios relacionados com a transparência e a rastreabilidade. **O projeto de orientações visa impedir que o direito da concorrência possa entrar as negociações coletivas no que diz respeito à remuneração e a outros aspetos das condições de trabalho dos trabalhadores individuais por conta própria em situação vulnerável.**

A ação a nível da UE deve ser complementada pelos outros intervenientes relevantes. A Comissão apoiará e acompanhará a transposição da diretiva e assegurará a sua correta aplicação e execução pelos Estados-Membros. No entanto, são necessárias medidas adicionais para promover condições justas no trabalho realizado através das plataformas digitais. Assim, na presente comunicação a Comissão apela aos Estados-Membros, às plataformas de trabalho digitais e aos parceiros sociais para que trabalhem em conjunto com vista a reforçar e a complementar a diretiva e as orientações propostas.

3. Ação da UE relativa ao trabalho nas plataformas digitais — Qual o seu significado para os trabalhadores das plataformas digitais reclassificados como trabalhadores por conta de outrem?

No total de 28 milhões de pessoas que se estima trabalharem através das plataformas de trabalho digitais, a maioria é genuinamente independente. No entanto, poderão existir até 5,5 milhões de «falsos» trabalhadores por conta própria¹³. Isto significa que, embora os contratos com as plataformas de trabalho digitais as considerem trabalhadores por conta própria, estas pessoas estão, na realidade, sujeitas a medidas de controlo e supervisão, que são características do estatuto de «trabalhador por conta outrem». Estas pessoas podem encontrar-se numa situação particularmente precária. Se pretenderem contestar o seu estatuto profissional, têm de recorrer ao tribunal e provar que a descrição contratual do seu estatuto é falsa. Não é uma diligência fácil, podendo revelar-se morosa e dispendiosa, e particularmente difícil para as pessoas com situações mais vulneráveis no mercado de trabalho, como os trabalhadores com salários baixos, os jovens trabalhadores ou as pessoas oriundas da imigração. Até à data, foram proferidas mais de 100 decisões judiciais e 15 decisões administrativas relativas ao estatuto profissional de pessoas que trabalham nas plataformas de

¹³ SWD(2021)396. Relatório de avaliação de impacto que acompanha a proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, secção 2.1 e anexo 5.

trabalho digitais¹⁴. Na maioria dos casos, as decisões confirmaram que esses trabalhadores foram incorretamente classificados como trabalhadores por conta própria e que, na realidade, deveriam ser considerados trabalhadores por conta de outrem¹⁵.

O estatuto profissional é a porta de acesso aos direitos laborais e sociais existentes. A classificação incorreta dos falsos trabalhadores independentes impede-os de usufruir dos direitos a que teriam direito enquanto trabalhadores por conta de outrem. Esses direitos incluem o direito a um salário mínimo, quando aplicável, à negociação coletiva, à regulamentação do tempo de trabalho, à proteção da saúde e segurança no trabalho, à igualdade de remuneração entre homens e mulheres e o direito a férias remuneradas, bem como um melhor acesso à proteção social contra os acidentes de trabalho, o desemprego, a doença e a velhice. A classificação incorreta não só é injusta para os trabalhadores afetados, como pode também ter repercussões negativas para a sociedade no seu conjunto.

Por esta razão, **uma das disposições fundamentais da diretiva proposta é a presunção ilidível de uma relação de emprego.** A presunção aplica-se a todas as plataformas de trabalho digitais que exerçam controlo sobre os seus trabalhadores. A proposta enumera um certo número de critérios desse controlo e para a subordinação que lhe está associada, reforçando a segurança jurídica a nível da UE. A proposta estabelece obrigações para os Estados-Membros no sentido de adotarem medidas destinadas a garantir que a presunção é eficaz e que pode ser aplicada e ilidida. **Estima-se que através da diretiva proposta entre 1,7 milhões e 4,1 milhões dos 5,5 milhões de pessoas em risco de classificação incorreta possam ser reclassificadas como trabalhadores por conta outrem e, desta forma, ter acesso a várias formas de proteção laboral e beneficiar de uma maior proteção contra os riscos sociais** (ver caixa infra). As pessoas não reclassificadas poderão, por sua vez, beneficiar de uma alteração das suas condições contratuais de acordo com as características do verdadeiro estatuto de trabalhador por conta própria.

A classificação correta do estatuto profissional exige uma informação mais adequada sobre as regras e obrigações aplicáveis. Muitas vezes, as pessoas que trabalham através das plataformas digitais ignoram os seus direitos e obrigações, nomeadamente em matéria de direitos laborais, segurança social e fiscalidade. As plataformas de trabalho digitais manifestaram o seu descontentamento com a incerteza regulamentar e a falta de transparência que as afeta no que diz respeito às regras nacionais aplicáveis. Os Estados-Membros podem garantir com maior eficácia a clareza e a transparência das regras que estabelecem.

Por conseguinte, a fim de complementar as medidas propostas pela diretiva, **a Comissão convida os Estados-Membros a adotar as seguintes medidas:**

- aconselhar e orientar as pessoas que trabalham através das plataformas de trabalho digitais sobre as obrigações fiscais, de segurança social e/ou direito laboral da sua atividade nessa plataforma;

¹⁴ Nos seguintes países: BE, DE, DK, ES, FI, FR, IE, IT, NL e SE. — Centro Europeu de Especialização no domínio do Direito do Trabalho, do Emprego e das Políticas do Mercado de Trabalho (ECE). «Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions», maio de 2021. Disponível [em linha](#).

¹⁵ SWD(2021)396. Relatório de avaliação de impacto que acompanha a proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, anexo 10.

- criar canais de informação específicos, como sítios Web e linhas diretas de atendimento, para prestar esse aconselhamento;
- assegurar uma maior transparência das plataformas de trabalho digitais ativas no seu território relativamente às regras nacionais que regem a classificação do estatuto profissional;
- facilitar o desenvolvimento das pequenas e médias plataformas de trabalho digitais, por exemplo, estabelecendo modelos para o acesso à atividade, com informações pertinentes e suficientemente abrangentes sobre o quadro jurídico aplicável.

Os trabalhadores das plataformas digitais beneficiarão igualmente de novas proteções contra as deficiências da gestão algorítmica. A falta de autonomia e o controlo do trabalho nas plataformas digitais, induzidos pela gestão algorítmica, podem ter um impacto negativo nas condições de trabalho das pessoas sujeitas a essa gestão, nomeadamente em termos de *stress* psicossocial (as pessoas que trabalham através das plataformas digitais podem sentir-se constantemente monitorizadas e avaliadas sem justificação adequada), risco de acidentes (uma vez que os algoritmos podem incentivar comportamentos potencialmente perigosos, por exemplo, oferecendo prémios às entregas mais rápidas) e acesso às tarefas. Os termos e condições aplicados pelas plataformas de trabalho digitais agravam estes desafios, ao regulamentarem unilateralmente a remuneração, o tempo de trabalho, a resolução de litígios, a etiqueta de serviço ao cliente e outras condições, utilizando simultaneamente meios tecnológicos para monitorizar, avaliar e disciplinar o trabalho das pessoas. Tal traduz-se numa atribuição pouco clara das responsabilidades e na falta de mecanismos de recurso para tratar decisões, por vezes, ininteligíveis e inimputáveis, sobre nomeadamente a aplicação de sanções aos trabalhadores e a rescisão de contratos.

A diretiva proposta estabelece um novo conjunto de direitos em matéria de gestão algorítmica. Estas medidas garantirão uma informação mais adequada dos trabalhadores, dos seus representantes e dos serviços de inspeção do trabalho sobre a utilização de sistemas automatizados de controlo e tomada de decisões, e o seu impacto nas condições de trabalho. Desta forma, poderão recorrer a procedimentos e mecanismos de reparação concretos quando confrontados com decisões importantes resultantes da utilização desses sistemas (como o encerramento e suspensão de contas ou outras decisões com efeitos semelhantes). A proposta exige igualmente que as plataformas de trabalho digitais consultem os representantes dos trabalhadores sobre alterações substanciais na organização do trabalho que estejam relacionadas com a introdução ou a utilização de algoritmos. Estas medidas especificarão e complementarão as obrigações já asseguradas pelo regulamento geral sobre a proteção de dados em termos de proteção de dados pessoais, e complementarão as medidas da futura legislação sobre a inteligência artificial, tanto no sentido de aumentar a informação disponível sobre os sistemas automatizados a que os dados possam estar sujeitos como para os proteger do risco de discriminação e de parcialidade, tendo em conta a expansão gradual da gestão algorítmica fora das plataformas de trabalho digitais.

Os parceiros sociais têm um papel importante a desempenhar. A Comissão apoiará o diálogo social nas plataformas de trabalho digitais, através de atividades de reforço das capacidades dos parceiros sociais, para que possam iniciar o diálogo social sobre a gestão algorítmica no contexto dos novos direitos de informação e consulta propostos na diretiva. O trabalho realizado através das plataformas digitais caracteriza-se pela falta de um local de

trabalho comum, onde os trabalhadores se possam conhecer e comunicar entre si e com os seus representantes. Consequentemente, a diretiva proposta apela às plataformas de trabalho digitais no sentido de criarem canais de comunicação eletrónicos, adaptados à sua organização do trabalho, que permitam aos trabalhadores das plataformas comunicar entre si e ser contactados pelos seus representantes.

Além disso, a Comissão apela:

- aos Estados-Membros para que apoiem os parceiros sociais nos esforços de aproximação e representação das pessoas que trabalham através das plataformas digitais, de acordo com as práticas e tradições nacionais e a autonomia dos parceiros sociais;
- às plataformas de trabalho digitais para que promovam o diálogo social, apoiando ativamente a representação coletiva dos seus trabalhadores.

Tendo em conta a influência crescente dos algoritmos na organização do trabalho fora das plataformas de trabalho digitais e a aceleração da evolução tecnológica, a Comissão continuará a acompanhar os desenvolvimentos e ponderará, se necessário, a introdução de novas ações. Abordar a questão da gestão algorítmica nas plataformas de trabalho digitais é um primeiro passo natural. Esta prática é inerente ao modelo empresarial destas plataformas e assume um papel chave nas condições de trabalho das pessoas que nelas trabalham. Simultaneamente, as várias formas de utilização da gestão algorítmica num contexto mais vasto de emprego criam desafios que ultrapassam as especificidades do trabalho nas plataformas digitais. Por conseguinte, a Comissão continuará a analisar o fenómeno e continuará a avaliar uma eventual necessidade futura de regular a utilização dos algoritmos no mundo do trabalho em geral.

Impacto da diretiva nos trabalhadores das plataformas digitais — Como funcionam na prática os novos direitos?

Nos casos em que a organização do trabalho realizado através de uma plataforma digital preencha sempre dois dos critérios previstos na diretiva, presume-se que as pessoas que trabalham através dessa plataforma são trabalhadores por conta de outrem. Nessa situação, a plataforma deve assegurar que esses trabalhadores usufruem dos direitos aplicáveis decorrentes desse estatuto profissional. Os Estados-Membros terão de estabelecer procedimentos claros, com vista a garantir que essa presunção é respeitada. Além disso, as autoridades públicas, como os serviços de inspeção do trabalho ou as instituições de proteção social, poderão basear-se nessa presunção e controlar a sua aplicação.

O trabalhador reclassificado beneficiará de todos os direitos garantidos aos trabalhadores por conta de outrem, a saber, pelo menos, o salário mínimo nacional ou setorial, quando aplicável, o direito a períodos garantidos de descanso, a férias pagas e à proteção da saúde e segurança. O acesso à proteção social, garantido pelo estatuto de trabalhador por conta de outrem, significa apoio em caso de desemprego, doença e cuidados de saúde; licença de maternidade, paternidade e licença parental; prestações de invalidez, velhice e sobrevivência e prestações relativas a acidentes de trabalho e doenças profissionais. Desta forma, os trabalhadores das plataformas digitais poderão beneficiar dos apoios da segurança social, sempre que necessário.

Estes trabalhadores também adquirem direitos novos ou mais específicos relacionados com a gestão algorítmica. Através das novas medidas, poderão compreender melhor a atribuição das tarefas, a forma como os preços são fixados e será mais fácil contestar as decisões automatizadas tomadas pelos algoritmos, e obter uma solução caso surjam problemas. As alterações na forma como os algoritmos influenciam a organização do trabalho serão mais transparentes. As regras destinadas a garantir que os dados pessoais não sejam indevidamente recolhidos serão reforçadas. As pessoas em causa poderão contestar todas as decisões automatizadas que afetem as suas condições de trabalho e o acesso aos mecanismos de recurso será mais claro.

Graças aos canais de intercâmbio de informações que as plataformas de trabalho digitais terão de criar em conformidade com a diretiva proposta, os trabalhadores das plataformas poderão contactar-se e comunicar entre si sobre questões relacionadas com o seu trabalho, melhorando, desta forma, a representação coletiva.

4. Ação da UE relativa ao trabalho nas plataformas digitais — Qual o seu significado para os verdadeiros trabalhadores por conta própria?

No total de 28 milhões de pessoas que trabalham através de plataformas digitais na UE, 5,5 milhões podem estar incorretamente classificadas. Considera-se que os 22,5 milhões de pessoas restantes estão corretamente classificadas, seja como trabalhadores por conta de outrem seja como trabalhadores por conta própria. A esmagadora maioria destas pessoas está classificada como trabalhador por conta própria¹⁶. Como tal, apreciam a flexibilidade e a autonomia, bem como as oportunidades de emprego facilmente acessíveis, proporcionadas pelas plataformas de trabalho digitais. Embora não enfrentem necessariamente os mesmos problemas que os trabalhadores incorretamente classificados no seu estatuto profissional, podem, no entanto, deparar-se com dificuldades relacionadas com os novos desafios da gestão algorítmica no que diz respeito à sua independência e ao quadro regulamentar de acordo com o qual realizam habitualmente o seu trabalho. Neste contexto, **o verdadeiro trabalho por conta própria nas plataformas digitais deve ser promovido e, ao mesmo tempo, protegido.**

O projeto de orientações sobre a aplicação do direito da concorrência da UE visa garantir que esse direito da concorrência não impeça a negociação coletiva para os trabalhadores individuais por conta própria em situação vulnerável. A iniciativa, que aborda esta questão no contexto mais alargado do mundo do trabalho e que, por conseguinte, não se limita às plataformas de trabalho digitais, visa garantir uma maior segurança jurídica sobre a aplicabilidade do direito da concorrência da UE à negociação coletiva dos trabalhadores por conta própria. Tal permitirá a certos trabalhadores por conta própria negociarem coletivamente as suas condições de trabalho (incluindo a remuneração) face às contrapartes, quando não sejam consumidores. O referido projeto de orientações será sujeito a uma consulta pública aberta, para conhecer a posição das partes interessadas pertinentes antes da sua adoção.

¹⁶ SWD(2021)396. Relatório de avaliação de impacto que acompanha a proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, secção 2.1 e anexo 5.

As medidas relativas à gestão algorítmica na diretiva proposta aplicar-se-ão igualmente aos verdadeiros trabalhadores por conta própria. Compreender de que forma o comportamento de uma pessoa influencia as decisões automatizadas relativas à atribuição de tarefas pode afetar o acesso a futuras oportunidades de trabalho, independentemente do estatuto profissional. Melhorar a transparência algorítmica e assegurar uma monitorização humana e o reexame de decisões automatizadas importantes é, pois, também importante para os verdadeiros trabalhadores por conta própria.

As medidas acima referidas complementam a ação já desenvolvida pela UE para superar os desafios enfrentados pelo trabalho por conta própria. A recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria¹⁷ insta os Estados-Membros a assegurarem que, em ambos os casos, os trabalhadores tenham um acesso formal e efetivo a uma proteção social adequada. Os planos nacionais de execução¹⁸ revelam que subsistem lacunas na cobertura formal da proteção social no caso dos trabalhadores por conta própria. Tal aplica-se, em especial, ao acesso às prestações de desemprego, às prestações relacionadas com acidentes de trabalho e doenças profissionais e às prestações de paternidade. Neste contexto, **a Comissão encoraja vivamente e continuará a apoiar os Estados-Membros no reforço da proteção social dos verdadeiros trabalhadores por conta própria. Estes trabalhadores são fundamentais para o crescimento económico da UE, uma vez que impulsionam a inovação empresarial e o empreendedorismo.**

A recomendação do Conselho sobre a melhoria da proteção da saúde e da segurança no trabalho dos trabalhadores independentes¹⁹ promove a prevenção dos acidentes e das doenças profissionais em benefício destes trabalhadores. A diretiva relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente²⁰ também estabelece direitos específicos para os trabalhadores independentes (por exemplo, subsídios de maternidade, proteção contra a discriminação, etc.).

Além disso, o acervo da UE relativo ao mercado interno também garante proteções relevantes para os trabalhadores por conta própria. O regulamento sobre os serviços de intermediação em linha²¹ procura garantir que os trabalhadores por conta própria que trabalham através de plataformas digitais sejam tratados de uma forma transparente e justa e tenham acesso a vias de recurso eficazes em caso de litígio. O regulamento geral sobre a proteção de dados²² exige que todo o tratamento de dados pessoais seja lícito, leal e transparente, e limitados ao que é necessário. Confere igualmente um conjunto de direitos em matéria de proteção de dados, como o direito de ser informado sobre o tratamento de dados pessoais e o direito de acesso aos seus próprios dados pessoais, o direito de retificação (incluindo o direito de retificação dos seus dados pessoais), o direito de limitar o tratamento

¹⁷ Recomendação do Conselho, de 8 de novembro de 2019 (2019/C 387/01). Disponível [em linha](#): A recomendação abrange as prestações de desemprego, de doença e cuidados de saúde, maternidade e paternidade, invalidez, velhice e sobrevivência e as prestações relacionadas com os acidentes de trabalho e doenças profissionais.

¹⁸ Recomendou-se aos Estados-Membros que aplicassem os princípios da recomendação e apresentassem um plano nacional com as medidas correspondentes até 15 de maio de 2021. Os planos nacionais de execução podem ser consultados [em linha](#).

¹⁹ Recomendação do Conselho de 18 de fevereiro de 2003 (2003/134/CE). Disponível [em linha](#):

²⁰ Diretiva (UE) 2010/41.

²¹ Regulamento (UE) 2019/1150. Disponível [em linha](#):

²² Regulamento (UE) 2016/679. Disponível [em linha](#):

dos dados pessoais, o direito à portabilidade de dados e o direito de não ficar sujeito a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado de dados pessoais, se essa decisão tiver efeitos jurídicos ou efeitos que o afetem igualmente importantes.

Impacto da diretiva nos verdadeiros trabalhadores por conta própria — Como funcionam na prática os novos direitos?

Um dos efeitos indiretos da diretiva consistirá na alteração do modelo empresarial por parte de algumas plataformas de trabalho digitais que atualmente exercem um certo grau de controlo sobre os seus trabalhadores, de modo a criar condições para um verdadeiro trabalho por conta própria. A diretiva prevê incentivos para que as plataformas de trabalho digitais clarifiquem melhor as suas relações contratuais, se necessário, e se definam com maior firmeza em relação ao estatuto de trabalhador por conta própria ou de trabalhador por conta de outrem. Quando necessário, os trabalhadores por conta própria também receberão apoio para clarificar o respetivo estatuto. Espera-se que a diretiva consolide a autonomia do trabalho por conta própria e apoie a capacidade destes trabalhadores para desenvolverem as suas possibilidades empresariais, por exemplo, alargando a sua carteira de clientes. Aqueles que já são verdadeiros trabalhadores por conta própria conservarão os benefícios associados ao seu estatuto profissional.

Todos os trabalhadores por conta própria que trabalham através das plataformas digitais gozarão de direitos semelhantes aos dos trabalhadores por conta de outrem no que diz respeito à gestão algorítmica, em especial em matéria de transparência dos sistemas automatizados utilizados e de mecanismos de reparação e recurso das decisões baseadas em algoritmos. Uma maior clareza dos mecanismos de atribuição e proposta de tarefas contribuirá para uma maior segurança e previsibilidade das receitas destes trabalhadores.

5. Ação da UE relativa ao trabalho nas plataformas digitais — Qual o seu significado para as empresas?

Segundo as estimativas mais conservadoras, existem mais de 500 plataformas de trabalho digitais ativas na UE. Trata-se de empresas inovadoras com serviços que respondem às preferências emergentes dos consumidores, incluindo, nomeadamente, os serviços «a pedido». Muitas vezes, constroem a sua carteira de clientes e a sua posição competitiva com base na rapidez, eficiência e flexibilidade da sua prestação de serviços. Trazem dinamismo à economia da UE, tirando partido das vantagens da digitalização e podem ser importantes alavancas das transições ecológica e digital. No entanto, o seu potencial de inovação pode ser atrofiado pela fragmentação dos quadros regulamentares existentes, que desafiam a expansão transfronteiras e impedem as plataformas de trabalho digitais de tirar máximo partido das economias de escala e de gama do mercado único.

A inovação deve ter lugar num ambiente verdadeiramente competitivo e justo. Para que a concorrência produza resultados positivos em termos de escolha dos consumidores, preços baixos e bem-estar dos trabalhadores, as empresas devem competir com base na qualidade do serviço que prestam e na sua produtividade, e não nas condições de trabalho que exigem aos seus trabalhadores. No entanto, atualmente, algumas plataformas de trabalho digitais desenvolvem parte da sua vantagem competitiva não só inovando os serviços, mas também

com base no baixo custo da sua mão de obra, contratando trabalhadores por conta própria que efetivamente deveriam ser trabalhadores por conta de outrem. A classificação incorreta resulta num menor custo do que o custo de outras medidas: em média, as empresas que empregam os seus trabalhadores enfrentam custos 24,5 % mais elevados sob a forma de contribuições fiscais e de proteção social²³.

A diretiva proposta garante um tratamento equitativo dos trabalhadores, bem como condições de lealdade e segurança jurídica para as empresas. Proporciona maior clareza sobre quem deve ser considerado trabalhador por conta de outrem e qual a localização das plataformas de trabalho digitais para efeitos de obrigações, evitando assim a morosidade dos processos judiciais e garantindo às plataformas maior segurança jurídica quanto à forma como podem exercer as suas atividades em toda a UE. A presunção ilidível e os critérios de emprego estabelecidos pela diretiva garantirão que as plataformas de trabalho digitais que operam através de falsos trabalhadores independentes apliquem a mesma regulamentação que as plataformas e empresas tradicionais que empregam os seus trabalhadores e, por conseguinte, não beneficiam de vantagens competitivas injustificadas. A diretiva proposta inclui medidas destinadas a evitar encargos indevidos para as PME. A legislação da UE será complementada por orientações fornecidas pelos Estados-Membros.

No caso das plataformas de trabalho digitais, a possibilidade de trabalhar com verdadeiros trabalhadores por conta própria não será significativamente afetada. Nos casos em que estas plataformas operem através de trabalhadores por conta própria, os seus termos e condições deverão permitir efetivamente a autonomia e o empreendedorismo que o verdadeiro trabalho por conta própria implica. Tal não exclui, contudo, a concessão de alguns pagamentos em espécie, por exemplo através de contribuições adicionais para seguros ou oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento. As condições aplicáveis à economia fora de linha devem também aplicar-se e ser aplicadas na economia em linha. As outras empresas, incluindo as que concorrem diretamente com as plataformas de trabalho digitais nos mesmos setores de atividade, embora num contexto físico e não digital, têm de cumprir as mesmas regras.

A atual impossibilidade de transferir as classificações/os sistemas de reputação entre plataformas de trabalho digitais prejudica a concorrência entre plataformas, uma vez que desincentiva a procura de trabalho nas plataformas de trabalho digitais mais recentes. Esta falta de concorrência reflete-se também, frequentemente, na relação entre pessoas que trabalham na mesma plataforma. Uma vez que as pessoas utilizam frequentemente múltiplas plataformas de trabalho digitais para oferecerem os seus serviços, a portabilidade ou interoperabilidade das classificações é uma questão importante que influencia as suas oportunidades profissionais e de desenvolvimento empresarial. O chamado «efeito de aprisionamento» (*lock-in*) impede que as pessoas mudem para outras plataformas de trabalho digitais, com receio de perderem a sua reputação em linha, arduamente conquistada através das classificações dos clientes. Por sua vez, o «efeito de superestrela» (*superstar*) implica que as pessoas recém-chegadas a uma plataforma têm mais dificuldade em desafiar a posição estabelecida dos seus concorrentes, uma vez que não podem utilizar as referências obtidas

²³ Eurostat (2021). Salários e custos laborais. Disponível [em linha](#):

noutros locais. Tal favorece as plataformas de trabalho digitais estabelecidas há mais tempo, mas também, dentro da mesma plataforma, os trabalhadores mais antigos.

Neste contexto, **a Comissão apoiará a criação de um código de conduta, promovendo o diálogo entre todas as partes interessadas.** Tal poderá incluir o apoio logístico a um processo liderado pelo setor para assegurar a portabilidade dos sistemas de classificação/reputação, por exemplo, reunindo todas as partes interessadas em eventos dedicados a esta questão.

A Comissão apela igualmente às plataformas de trabalho digitais para que:

- facilitem o exercício do direito à portabilidade dos dados ao abrigo do regulamento-geral sobre a proteção dos dados, assegurando as condições técnicas dessa portabilidade, e alarguem a possibilidade de transmissão/portabilidade de dados aos dados relativos à classificação/reputação. Este objetivo pode ser alcançado através de um código de conduta, elaborado pelo setor;
- cooperem com outros setores e desenvolvam formatos e soluções comuns baseados nas tecnologias de informação, para reforçar a transparência e a rastreabilidade do trabalho nas plataformas digitais, por exemplo, no âmbito do código de conduta proposto.

Impacto da proposta de diretiva nas empresas — Perspetiva de uma plataforma de trabalho digital

As plataformas de trabalho digitais têm frequentemente uma dimensão multinacional, interligando trabalhadores e clientes em toda a Europa e fora dela. Devido à fragmentação jurídica, as plataformas de trabalho digitais têm de cumprir uma grande diversidade de legislações nacionais e decisões judiciais, o que dificulta a sua expansão no mercado da UE.

Graças à diretiva proposta, as plataformas de trabalho digitais beneficiarão de maior clareza e segurança jurídicas. A longo prazo, estas medidas reduzirão os custos de litigação e os encargos administrativos. Através dos critérios comuns estabelecidos para a presunção ilidível a nível da UE, as plataformas de trabalho digitais beneficiarão de maior certeza quanto ao estatuto dos seus trabalhadores. Tal facilitará o planeamento das empresas e ajudará a organizar a sua forma de funcionamento, dando-lhes a confiança necessária para se expandirem, crescerem além-fronteiras e explorarem as oportunidades do mercado único.

O falso trabalho por conta própria confere uma vantagem competitiva substancial e injustificada a algumas plataformas de trabalho digitais, tanto em relação às empresas tradicionais como às plataformas de trabalho digitais que empregam os seus trabalhadores. As plataformas de trabalho digitais que atualmente classificam corretamente os trabalhadores beneficiarão de condições justas, por exemplo, no que diz respeito ao pagamento de impostos ou contribuições para a segurança social. Embora, a curto prazo, as plataformas de trabalho digitais enfrentem custos decorrentes da reclassificação, a médio e longo prazo também alcançarão benefícios, através da redução dos custos de conformidade e de uma maior segurança jurídica. Com efeito, as plataformas de trabalho digitais que operam através de falsos trabalhadores por conta própria enfrentam, cada vez mais, coimas e ordens de reclassificação em vários Estados-Membros.

6. Ação da UE relativa ao trabalho nas plataformas digitais — Qual o seu significado para as autoridades nacionais?

Garantir a clareza do estatuto profissional e respetivas contribuições fiscais e para a segurança social reforçará a sustentabilidade dos orçamentos públicos. Prevê-se que os Estados-Membros ganhem até 4 mil milhões de EUR em contribuições anuais, através das medidas de reclassificação²⁴. Suportarão também custos mais baixos em termos de prestações não contributivas que as autoridades públicas terão de garantir a trabalhadores não protegidos, para fazer face, por exemplo, a situações de exclusão social ou custos médicos. Como tal, a correta classificação do estatuto profissional pode ter um impacto positivo para todos os contribuintes no seu conjunto.

A fim de facilitar o trabalho das autoridades nacionais (como os serviços de inspeção do trabalho, as instituições de proteção social e os serviços tributários) na aplicação das disposições da diretiva proposta e da legislação em vigor, a proposta de diretiva inclui disposições que visam garantir a transparência e a rastreabilidade do trabalho nas plataformas digitais, incluindo em situações transfronteiras. Estas disposições devem assegurar que as plataformas de trabalho digitais que atuam como empregadores estão cientes da sua obrigação de declarar o trabalho no local onde é executado. A diretiva proposta exige que as plataformas de trabalho digitais disponibilizem informações sobre os termos e condições aplicáveis aos seus trabalhadores, o número de trabalhadores e o seu estatuto profissional, e as condições de acesso ao trabalho, à proteção social e a outras autoridades competentes e representantes de pessoas que trabalham através de plataformas digitais. Estas informações terão de ser atualizadas regularmente e objeto de esclarecimentos adicionais, se tal for solicitado pelas autoridades competentes.

Além disso, **a Comissão:**

- apoiará a partilha de boas práticas no contexto do programa de aprendizagem mútua, bem como as atividades da Autoridade Europeia do Trabalho no âmbito do seu mandato;
- continuará a apoiar os Estados-Membros na aplicação de, e orientação sobre, as regras de coordenação da segurança social, sempre que necessário;
- através de programas da UE (como o Horizonte Europa), continuará a investir numa investigação que possa identificar formas de trabalho inovadoras e de elevada qualidade, e a examinar os riscos e as oportunidades para as pessoas que trabalham tanto através das plataformas de trabalho digitais como para as empresas tradicionais.

Estão também em curso novos trabalhos sobre a digitalização no domínio da coordenação da segurança social. **A Comissão lançou um projeto-piloto sobre o PASS Europeu de Segurança Social**, que ajudará a enfrentar os desafios da portabilidade dos direitos de segurança social e poderá alavancar o quadro proposto para a identidade digital europeia (EUeID)²⁵ para ajudar a identificar esses desafios.

²⁴ SWD(2021)396. Relatório de avaliação de impacto que acompanha a proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, secção 6.1 e anexo 5.

²⁵ COM/2021/281 final. Disponível [em linha](#).

Para explorar todos os benefícios deste novo quadro sobre o trabalho nas plataformas digitais, **a Comissão insta os Estados-Membros a adotar as seguintes medidas:**

- apoiar o controlo da aplicação — nomeadamente, através de orientações ou de formação específicas para os serviços de inspeção sobre os desafios decorrentes da gestão algorítmica;
- promover as regras de coordenação em matéria de segurança social;
- melhorar a recolha de dados sobre o trabalho nas plataformas digitais e desenvolver canais bilaterais para a partilha de dados pertinentes com outros Estados-Membros.

7. A questão das plataformas de trabalho digitais excede as nossas fronteiras

A UE está a dar o exemplo. A União já definiu a sua ação a nível mundial no tratamento de questões fundamentais como a proteção dos dados pessoais e a regulamentação dos sistemas de inteligência artificial. A nossa abordagem pioneira posicionou os seres humanos no centro da tecnologia. Este pacote não é diferente — através dele, a Comissão pretende contribuir para a definição de futuras normas mundiais que garantam um trabalho de elevada qualidade nas plataformas digitais.

Uma vez que muitas plataformas de trabalho digitais são mundiais, a cooperação entre jurisdições é fundamental. O estabelecimento de normas globais pode melhorar a clareza jurídica das plataformas de trabalho digitais em todo o mundo e, por conseguinte, impulsionar um crescimento sustentável da economia das plataformas. Alguns tipos de trabalho em plataformas são, por natureza, globais: as pessoas que trabalham através das plataformas digitais podem executar as tarefas que lhes são atribuídas a partir de qualquer parte do mundo. Por conseguinte, a Comissão incentiva uma governação global do trabalho realizado através das plataformas digitais. As plataformas de trabalho digitais operam em múltiplas jurisdições, e tal deveria também aplicar-se aos decisores políticos.

A UE trabalhará com os seus parceiros mundiais para assegurar condições de trabalho dignas para o trabalho realizado através das plataformas digitais em todo o mundo. A Organização Internacional do Trabalho é um parceiro natural neste esforço. Com base nos anteriores intercâmbios e colaboração sobre o tema, a Comissão proporá um evento específico para fazer avançar a agenda política mundial das plataformas de trabalho digitais. O impacto da digitalização e da globalização no futuro do trabalho tem estado no centro dos nossos debates com a **Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos**. Chegou o momento de avançar para o nível seguinte, ao procurarmos enfrentar os desafios globais relacionados com o trabalho nas plataformas digitais. A UE está também a promover uma transformação digital, centrada no ser humano, inclusiva, justa e sustentável, e o futuro do trabalho **no contexto do G7 e do G20**.

A Comissão promoverá, igualmente, na sua agenda bilateral, melhores condições de trabalho nas plataformas digitais, inspirada nos intercâmbios precedentes com os EUA e o Canadá, a fim de promover a cooperação internacional neste domínio.

8. Conclusões

As plataformas de trabalho digitais assumem um papel importante no futuro económico da Europa, nomeadamente para as transições ecológica e digital. No entanto, para ser sustentável, o progresso tecnológico deve andar a par com o respeito pelos princípios sociais em vigor e com a ambição da Europa de avançar no progresso social. Este pacote procura dar resposta aos desafios criados pelo trabalho realizado através das plataformas digitais ao nosso modelo social, bem como garantir condições para um desenvolvimento sustentável da economia das plataformas na Europa, onde a integração do mercado único permitirá explorar mais rapidamente as suas vantagens e evitar e eliminar as desvantagens.

Através das medidas propostas, um maior número de pessoas que trabalham através das plataformas de trabalho digitais beneficiará de maior segurança e previsibilidade dos rendimentos, melhor proteção do tempo de trabalho e um ambiente de trabalho mais seguro. Poderão também mais facilmente constituir uma pensão de velhice e aceder à segurança social em períodos de necessidade, sem receio de decisões injustas tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados. Aqueles que permaneçam ou se tornem verdadeiros trabalhadores por conta própria poderão fazer as suas próprias escolhas sobre as condições de trabalho e utilizar o trabalho nas plataformas digitais para desenvolver as suas atividades empresariais.

Além disso, todas as pessoas que trabalham através das plataformas digitais — por conta de outrem ou por conta própria — compreenderão melhor e poderão influenciar a forma como os algoritmos são utilizados para gerir o seu trabalho. O trabalho realizado através das plataformas de trabalho digitais, incluindo além-fronteiras, tornar-se-á mais rastreável e transparente. Tal permitirá às autoridades nacionais e aos parceiros sociais assumir um papel mais ativo na economia das plataformas.

As medidas propostas exigirão a adaptação das plataformas de trabalho digitais, dos trabalhadores e das autoridades nacionais. No entanto, essa adaptação será compensatória, na medida em que ajudará a explorar os muitos benefícios da transformação digital e a proteger a economia social de mercado europeia ao longo do tempo. Norteada pela Declaração Europeia sobre os Direitos e Princípios Digitais para a Década Digital e pelo Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a UE dispõe dos meios e da direção necessários para ser bem-sucedida nesta iniciativa.