

Ursula von der Leyen
Presidente da Comissão Europeia

Carta aberta ao Presidente da Comissão Europeia Ursula von der Leyen para uma ambiciosa iniciativa legislativa europeia sobre a melhoria das condições de trabalho na plataforma de trabalho

No dia 8 de dezembro, a Comissão Europeia apresentará a sua tão esperada Diretiva sobre a melhoria das condições dos trabalhadores nas empresas de plataformas.

Os trabalhadores que trabalham através de plataformas de trabalho digitais, muitas vezes nem sequer ganham o salário mínimo, ou não estão abrangidos por acordos coletivos, não têm quaisquer férias pagas, estão expostos a riscos de saúde e segurança, não têm direito a baixa médica remunerada, ou qualquer proteção de segurança social. As horas de trabalho são muitas vezes longas e, em algumas plataformas, uma diferença salarial significativa entre os géneros e outros tipos de discriminação, são tolerados ou reforçados por discriminação algorítmica. Estas empresas atraem grupos vulneráveis que são obrigados a aceitar baixas remunerações, porque caso não aceitem, alguém lhes vai tirar o seu emprego.

As plataformas de trabalho digital só são sustentáveis se proporcionarem empregos de qualidade e respeitarem os direitos laborais. Muito poucas plataformas operam apenas com trabalhadores independentes genuínos. Por conseguinte, precisamos de regras que assegurem que as plataformas digitais de trabalho não possam explorar as lacunas da lei para obter grandes lucros através do falso estatuto de trabalhador independente, dos seus trabalhadores, a fim de evitar as devidas obrigações setoriais de remuneração, condições de trabalho e segurança social. Esta prática não é apenas injusta para os trabalhadores, mas também para a grande maioria das empresas que seguem as regras e para a sociedade no geral.

A entrega de alimentos, os serviços de táxi e o trabalho doméstico são apenas a ponta do iceberg: as plataformas de trabalho digitais estão a expandir-se para os setores comerciais, da engenharia, dos cuidados e enfermagem, da construção e dos serviços. Vemos também a chamada “plataformização” em outros setores onde estão a ganhar terreno práticas como a quebra de trabalhos em tarefas e uma extrema flexibilização. Esta é mais uma razão para a necessidade de legislação europeia. O Parlamento Europeu, os Estados-Membros, os sindicatos e organizações de toda a Europa estão a dizer claramente que não há espaço, nem necessidade, para a criação de um terceiro estatuto entre empregados e trabalhadores independentes, uma vez que deixaria o trabalhador sem a devida proteção, nem autonomia.

A esmagadora maioria das decisões judiciais em toda a Europa mostrou claramente que as empresas de plataformas são empregadoras e que os seus trabalhadores devem gozar dos seus direitos como trabalhadores. A próxima Diretiva deve corresponder a esta abordagem. O ponto de partida das medidas legais e políticas deve ser que cada plataforma digital de trabalho é ou pode tornar-se um empregador.

A Comissão Europeia deve estabelecer a presunção de uma relação laboral que estabeleça o estatuto de empregado como ponto de partida. O ônus da prova deve ser deslocado do trabalhador para a empresa de plataforma. Convém referir as experiências anteriores nos países europeus onde foram dados passos nesta direcção. Isto significa que os trabalhadores

das empresas de plataformas são, à partida, empregados, a menos que as empresas de plataformas possam provar o estatuto de trabalhador independente. Isto iria alterar, da situação atual de uma presunção de trabalhador independente, em que os trabalhadores das plataformas são deliberadamente mal classificados como trabalhadores independentes, e terem de provar que estão numa relação laboral.

Uma nota de precaução para evitar potenciais mal-entendidos: Uma presunção refutável de relação laboral não significa que todos os trabalhadores serão considerados como empregados. O modelo de negócio das empresas de plataformas que operam com trabalhadores independentes genuínos não será afetado, desde que possam provar que não há nenhuma relação de dependência.

Quaisquer soluções “diluídas” trariam muito pouca ou nenhuma mudança, uma vez que a parte mais vulnerável da relação de trabalho, teria de iniciar os procedimentos.

Os algoritmos são utilizados pelas plataformas digitais de trabalho como ferramentas de gestão com impacto significativo nos direitos e nas condições de trabalho. Os algoritmos que definem o preço dos serviços e decidem sobre a atribuição de tarefas funcionam como caixas negras para os trabalhadores. A monitorização constante e a importância das classificações levam a uma pressão e stresse extremos.

O papel central do algoritmo é o que diferencia o trabalho da plataforma de outros tipos de trabalho. Se a Comissão Europeia leva a sério a melhoria da situação dos trabalhadores das plataformas, a regulação da gestão algorítmica deve ser um elemento-chave da sua proposta. As empresas de plataformas devem ser transparentes sobre como o seu algoritmo define preços e atribui trabalho, incluindo quais os fatores que toma em consideração. Uma vez que estabelece condições de trabalho, os trabalhadores e os seus sindicatos devem ter uma palavra a dizer sobre como funciona. E um algoritmo nunca pode ser autorizado a despedir trabalhadores. Além disso, os trabalhadores das plataformas devem ter controlo sobre os seus próprios dados pessoais e os dados que geram enquanto estiverem na plataforma.

Para combater a falta de informação sobre como funcionam as plataformas digitais de trabalho na UE, devem ser obrigados a registar-se junto de uma autoridade pública e a tornar transparentes os dados-chave das suas atividades.

As plataformas de trabalho digital operam a nível transnacional, pelo que é necessária uma solução europeia. Isso também impediria uma legislação fragmentada em todo o continente, o que apenas impulsione uma corrida para o fundo, em matéria de direitos. Os signatários desta carta apelam à Comissão Europeia para que se certifique de que as empresas de plataformas se enquadram nas mesmas regras que quaisquer outras empresas “offline” em situações transfronteiriças, seja legislação laboral, social ou fiscal.

Para dar aos trabalhadores a sua quota-parte, e para que o modelo de negócio sustentável se desenvolva em toda a Europa através ou sem uma aplicação, precisamos de colocar padrões elevados para as empresas de plataformas.

Signatários:

Pierre-Yves Dermagne (Deputy Prime Minister for the Economy and Labour, Belgium)

Yolanda Díaz (Minister of Labour and Social Economy, Spain)

Ana Mendes Godinho (Minister of Labour, Solidarity and Social Security, Portugal)

Hubertus Heil (Federal Minister of Labour and Social Affairs, Germany)

Andrea Orlando (Minister of Labour and Social Policies, Italy)

Luca Visentini (General Secretary of the European Trade Union Confederation, Italy)
Ludovic Voet (Confederal Secretary of the European Trade Union Confederation, Belgium)
MEP Iratxe García Pérez (President of the Group of the Progressive Alliance of Socialists and Democrats, Partido Socialista Obrero Español, Spain)
MEP Sergei Stanishev (President of the Party of European Socialists, Socialist Party, Bulgaria)
MEP Ska Keller (co-President of the Group of the Greens/European Free Alliance, Die Grünen, Germany)
MEP Philippe Lamberts (co-President of the Group of the Greens/European Free Alliance, Ecolo, Belgium)
MEP Manon Aubry (co-President of The Left, La France Insoumise, France)
MEP Martin Schirdewan (co-President of The Left, Die Linke, Germany)
MEP Agnes Jongerius (S&D, Partij van de Arbeid, Netherlands)
MEP Dennis Radtke (EPP, Christlich-Demokratische Union - CDU, Germany)
MEP Kira Marie Peter-Hansen (Greens/European Free Alliance, Socialistisk Folkeparti, Denmark)
MEP Nikolaj Villumsen (The Left, Enhedslisten, Denmark)
MEP Elisabetta Gualmini (S&D, Partito Democratico, Italy)
MEP Kim Van Sparrentak (Greens/European Free Alliance, GroenLinks, Netherlands)
MEP Leila Chaibi (The Left, La France Insoumise, France)