



## **POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O TRABALHO EM PLATAFORMA DIGITAL E O DESENVOLVIMENTO SOCIAL SUSTENTÁVEL**

Ana Barreiros de Carvalho  
Pós Doutorado em Família na Sociedade Contemporânea  
Universidade Estadual de Feira de Santana  
**abc@uefs.br**

Edson Couto de Oliveira Junior  
Graduando em Administração  
Universidade Estadual de Feira de Santana  
**junioedson.jo@gmail.com**

Miriã Kelly Alves dos Santos  
Graduanda em Direito  
Universidade Federal da Bahia  
**miriakelly98.mk@gmail.com**

Alana Farias dos Santos  
Graduanda em Administração  
Universidade Estadual de Feira de Santana  
**alana.santos14@ba.estudante.senai.br**

Luanna Sacramento dos Santos de Jesus  
Graduanda em Administração  
Universidade Estadual de Feira de Santana  
**luannasacramento84@gmail.com**

Caislana Raila de Oliveira Lima  
Graduanda em Administração  
Universidade Estadual de Feira de Santana  
**caislanaraila@outlook.com**

## Resumo

Diante de um contexto de ascensão da economia de plataforma em todo o mundo e tendo em vista seus impactos na relação entre capital e trabalho, faz-se necessária a compreensão das dinâmicas e dos desafios sociais e políticos que permeiam o trabalho em plataformas digitais. Dessa forma, o objetivo do presente artigo é analisar como as políticas públicas relacionadas aos modelos de trabalho em plataforma digital podem contribuir para a promoção do desenvolvimento social sustentável. Para tanto, a metodologia utilizada foi a qualitativa, por meio de um levantamento exploratório bibliográfico, que permitiu identificar esforços em vários países no tocante ao desenvolvimento de políticas públicas que promovam um cenário laboral mais justo e equitativo para os trabalhadores de plataforma. Conclui-se que é crucial buscar o equilíbrio entre inovação e relações justas de trabalho, por meio da elaboração de políticas públicas que garantam o emprego decente para todos e assegurem o desenvolvimento social sustentável.

**Palavras-chave:** Políticas públicas. Trabalho. Plataforma digital. Desenvolvimento sustentável.

## Abstract

In a context of the rise of the platform economy around the world and in view of its impacts on the relationship between capital and work, it is necessary to understand the dynamics and social and political challenges that permeate work on digital platforms. Thus, the objective of this article is to analyze how public policies related to work models on a digital platform can contribute to the promotion of sustainable social development. Therefore, the methodology used is qualitative, through an exploratory bibliographical survey, which allowed identifying efforts in several countries regarding the development of public policies that promote a fairer and more equitable labor scenario for platform workers. It is concluded that it is crucial to seek a balance between innovation and fair labor relations, through the elaboration of public policies that guarantee decent employment for all and ensure sustainable social development.

**Keywords:** Public policy. Work. Digital platform. Sustainable development.

## 1. INTRODUÇÃO

A ascensão da economia *gig*<sup>1</sup> está revolucionando os modelos de negócios em todo o mundo. A intermediação digital do trabalho pelas plataformas teve um impacto profundo nas concepções tradicionais das relações de trabalho. Segundo Prassl (2018), as relações estáveis de emprego entre empresas e trabalhadores foram substituídas por um mundo em que todos podem ser seu próprio patrão aproveitando as recompensas - enfrentando os riscos - de negócios independentes. É este o futuro do trabalho? Quais são os benefícios e desafios do trabalho colaborativo? Como podemos proteger consumidores, trabalhadores, empresas e o meio ambiente sem sufocar a inovação? Como as alegações de 'inovação disruptiva' e 'microempreendedorismo' muitas vezes obscurecem as realidades do trabalho precário sob estrita vigilância algorítmica? Muitas são as questões que precisam ser respondidas com relação às novas formas de trabalho através de plataformas. Para responder a essas questões se faz necessário estabelecer sistemas regulatórios, através de políticas públicas que busquem o equilíbrio entre inovação e relações justas de trabalho com oferta de emprego digno e desenvolvimento socioeconômico.

O surgimento do mundo das plataformas impõe um desafio social cada vez mais importante: a necessidade de criar sistemas internos de governança equilibrados com sistemas regulatórios externos e garantir que os negócios funcionem de maneira justa (Parker *et al*, 2018). As plataformas digitais tornaram-se um modo importante para organizar uma ampla gama de atividade humanas, incluindo interações econômicas, sociais e políticas. À medida que as plataformas desempenham influência crescente na economia e nas esferas social e política, questões como direitos dos participantes, assim como o impacto dos negócios de plataforma em outros setores e na sociedade como um todo, têm ganhado destaque.

---

<sup>1</sup> De acordo com o Dicionário de Cambridge, *gig economy* é um arranjo alternativo de emprego, uma forma de trabalho em que as pessoas exercem uma atividade *free-lancer* e recebem separadamente por cada projeto/serviço. O conceito de *gig economy* engloba profissionais independentes, de plataforma online e temporários.



Há uma tensão significativa entre metas sociais de promoção da inovação e do desenvolvimento econômico (que defendem uma abordagem relativamente *laissez-faire* à regulamentação das plataformas) e metas sociais de prevenção de danos, estímulo à concorrência justa e respeito pela norma da lei. “É hora de formuladores de políticas, professores, pesquisadores e especialistas em gestão reexaminarem velhas certezas sobre legislação à luz das mudanças deflagradas pela ascensão das plataformas” (Parker *et al*, p.247). Algumas dessas questões incluem possíveis efeitos nas áreas de política tributária, moradia acessível, segurança pública, justiça econômica, privacidade de dados e direitos trabalhistas. Concentrando-se nos efeitos dessas mudanças e suas implicações na oferta de trabalho digno, desenvolvimento social e econômico, o presente artigo tem como objetivo geral analisar como as políticas públicas relacionadas aos modelos de trabalho em plataforma digital podem contribuir para a promoção do desenvolvimento social sustentável e, como objetivos específicos, analisar as políticas públicas referentes ao trabalho em plataforma e os conceitos inerentes ao tema.

Trata-se de um estudo com metodologia qualitativa, utilizando-se do método de levantamento exploratório bibliográfico através de livros, artigos, relatórios científicos e governamentais sobre o tema, oriundos do Google Acadêmico, Scielo, ResearchGate e periódicos da Capes. O instrumento de análise de dados utilizado foi a análise de conteúdo.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 PLATAFORMA DIGITAL**

#### **2.1.1 Conceito de plataforma digital**

As inovações em tecnologias digitais estão transformando todas as partes de nossas vidas, e o mundo do trabalho em particular. A capacidade de trocar grandes quantidades de dados e informações de forma rápida e barata entre indivíduos, empresas e dispositivos lançou as bases para o surgimento da economia de plataformas digitais. Essas transformações se estendem ao mundo do trabalho, pois as plataformas digitais penetraram em diversos setores da economia.

Para Gawer (2009) uma plataforma consiste em uma estrutura de construção com intuito de fornecer um sistema tecnológico para servir de base no desenvolvimento de produtos, tecnologias ou serviços complementares.

Outros estudos conceituam as plataformas digitais com base em uma visão não técnica que apresenta as plataformas como uma rede comercial ou mercado que permite transações na forma de business-to-business (B2B), business-to-customer (B2C) ou mesmo customer-to-customer. trocas para o cliente (C2C) (Tan et al. 2015, Koh e Fichman 2014, Pagani 2013; Ye et al. 2012). Por exemplo, Koh e Fichman (2014, p. 977) definem plataformas digitais como “redes de dois lados... que facilitam interações entre grupos de usuários distintos, mas interdependentes, como compradores e fornecedores” (Asadullah, 2018, p. 3-4).

Menino (2019) nos traz a distinção entre plataformas dirigidas à produção e dirigidas à distribuição, para esse autor, a maioria das plataformas desenvolvidas por empresas de manufatura industrial, particularmente sob o conceito alemão de Indústria 4.0, pode ser caracterizada como orientada para a produção. O núcleo desses conceitos é a automação de fábricas e cadeias de suprimentos, e a integração de distribuição, design e serviços. As plataformas de produção voltadas para a distribuição são desenvolvidas principalmente por grandes provedores de comércio eletrônico e outras plataformas de redes de dados. Essas plataformas são baseadas em ecossistemas maciços que compreendem empresas comerciais, serviços de rede, logística e fabricantes.

Outro conceito largamente aceito é o da Organização Internacional do Trabalho, pois segundo a mesma:

[...] podem ser identificadas três grandes categorias de plataformas: aquelas que fornecem serviços e produtos digitais para usuários individuais, como plataformas de mídia social (por exemplo, Facebook e TikTok); aqueles que medeiam a troca de bens e serviços, como o comércio eletrônico (por exemplo, Amazon, Alibaba e Flipkart) ou business to business (B2B) ou plataformas de pagamento eletrônico (por exemplo, Paytm e Payfast); e as que medeiam e facilitam as trocas laborais entre diferentes utilizadores, como empresas, trabalhadores e consumidores, como as plataformas digitais de trabalho que disponibilizam diversos tipos de serviços (ex. Uber e Upwork) (OIT, 2021, p.5).

O referido estudo mostra que, apesar de um aumento nas publicações sobre o tema, continua a haver alguma ambiguidade na conceituação de plataformas digitais dentro da literatura de sistemas de informação e gestão.

### **2.1.2 Impactos dos modelos de plataforma nos mercados de trabalho**

Para Jesnes (2019), semelhante ao trabalho de agência temporária, o trabalho de plataforma constitui uma relação triangular entre uma plataforma, um fornecedor de mão de obra e um cliente, seja um indivíduo ou uma empresa, que confunde os direitos e responsabilidades na relação de trabalho.

Ainda segundo o citado autor,

O termo 'trabalhador de plataforma' é utilizado para se referir àqueles que trabalham por meio de empresas de plataforma, independentemente de suas relações contratuais. Esse modelo também tem sido chamado de crowdwork (De Stefano 2016) e gig work (Wood et al. 2018). Até o momento, não há nenhuma definição legal de trabalho de plataforma, mas o fenômeno compartilha semelhanças com o trabalho atípico, como plantão, contratos de zero horas ou trabalho temporário. [...] a essência da relação de trabalho padrão é sua proteção substantiva contra uma relação de mercado onde o trabalho é tratado como uma mercadoria disponível para ser comprada e vendida (Jesnes, 2019, p.1).

Ao contrário da relação de trabalho padrão, o trabalho precário está associado a jornadas insuficientes e variáveis, baixa remuneração e direitos trabalhistas e de proteção social limitados. Essas são características frequentemente encontradas em formas atípicas de trabalho, como contratos de zero horas, trabalho em meio período e temporário, trabalho autônomo solo e trabalho de plataforma.

O contrato de trabalho padrão inclui as seguintes dimensões: (1) segurança de renda, (2) acesso a oportunidades por meio do desenvolvimento de competências, (3) tratamento justo através da incorporação institucional de direitos trabalhistas e mecanismos de voz, e (4) reconhecimento da vida além do trabalho por meio de horários regulares e uma divisão clara entre trabalho e tempo livre. Sem essas dimensões, corre-se o risco de os trabalhadores ficarem expostos a más condições de trabalho e a uma precarização mais permanente no mercado de trabalho (Jesnes, 2019).

É interessante analisar as relações de trabalho das plataformas nos países nórdicos, onde muitas peculiaridades são encontradas, exemplo do que, afirma Jesnes (2019, p.7):

[...] nos países nórdicos, é possível que as empresas de plataforma sofram pressão de mercados de trabalho altamente organizados, o que pode limitar sua disseminação ou alterar a forma como essas empresas se desenvolvem. [...] Os modelos de mercados de trabalho nos países nórdicos são caracterizados por baixo desemprego, um estado de bem estar social avançado modelado em torno de relação binária entre empregador e empregado, parceiros sociais fortes e um sistema de negociação coletiva centralizado que desempenha um papel crítico na regulação de salários e condições de trabalho.

Ainda segundo Jesnes (2019), embora o trabalho de plataforma seja considerado em ascensão internacionalmente, ele permanece marginal nos países nórdicos. Existem duas particularidades das empresas-plataforma nos países nórdicos, que sugerem uma abordagem diferenciada dos modelos de emprego. A primeira particularidade é que 30 plataformas de mediação de trabalho na Noruega consideram seus trabalhadores como empregados não autônomos. Alguns dos trabalhadores de plataforma têm contratos marginais de meio períodos, ou seja, menos de 15 horas por semana.

Segundo a Recomendação nº 198, parágrafo 9, da Organização Internacional do Trabalho,

[...] o princípio da primazia dos fatos foi considerado o parágrafo mais crítico da Recomendação por alguns comentaristas (por exemplo, R. Bignami et al., (2013, p. 11), pois clarifica que a determinação da existência de uma relação de trabalho não deve depender da caracterização contratual da relação, mas sobretudo dos fatos relativos à “execução do trabalho e à remuneração do trabalhador”. A importância deste princípio não deve ser subestimada. Mesmo que um relatório de 2013 observe que quase todos os sistemas jurídicos europeus e latino-americanos consideram decisiva a efetiva implementação do desempenho do trabalho das partes (European Labour Law Network, 2013, p. 33), isso não é necessariamente o caso em todos os lugares. Um relatório sobre a República da Coreia, divulgado em 2007, detalha, por exemplo, que “os tribunais têm proferido decisões que negaram a existência de relações de trabalho, com base em acordos contratuais ou acordados entre as partes” (OIT, 2021, pg.7)

Verificando-se também que, segundo Jesnes (2019, p. 5), “nos países nórdicos atualmente não há processos judiciais relativos aos trabalhadores de plataformas”. Nota-se que em mercados de trabalho com negociações trabalhistas centralizadas e relações de parceria entre capital e trabalho, as empresas de plataforma, têm menor chance de penetrar, explorar a mão-de-obra e acirrar a concorrência entre as empresas e trabalhadores.

## **2.2 DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO SUSTENTÁVEL**

### **2.2.1 Conceito de desenvolvimento sustentável**

Segundo o Relatório Brundtland (1991, p. 46), “o desenvolvimento sustentável é aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem às suas próprias necessidades”. Ainda de acordo com o citado relatório, o conceito de desenvolvimento sustentável envolve uma evolução que integra a exploração responsável dos recursos naturais, o direcionamento de investimentos, a

orientação do progresso tecnológico e mudanças nas instituições de forma a garantir a potencialidade presente e futura. Seu objetivo é suprir as necessidades e aspirações atuais, sem prejudicar a capacidade das gerações futuras de atenderem às suas próprias demandas. Em outras palavras, busca-se um equilíbrio entre o progresso presente e a preservação das condições para o bem-estar das gerações que virão.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012), o conceito de desenvolvimento sustentável representa uma abordagem inovadora para um desafio antigo: o desenvolvimento. Nessa perspectiva renovada, a ideia de desenvolvimento, que por muito tempo esteve ligada apenas ao progresso econômico, vai além da esfera econômica ao integrar-se com as dimensões social, ambiental e institucional, baseando-se em novos paradigmas. Isso implica em considerar não somente o crescimento econômico, mas também o bem-estar social, a preservação do meio ambiente e a melhoria das estruturas institucionais, promovendo uma visão mais holística e sustentável do desenvolvimento.

A sociedade evolui à medida que novas tecnologias são implementadas e novos padrões de consumo são construídos, porém, esses novos padrões de consumo refletem nas condições de vida das gerações futuras, fazendo necessária a aplicação do conceito de desenvolvimento sustentável pelos indivíduos pois,

[...] perante o padrão dominante de produção e de consumo, que vem causando grandes devastações ambientais, a humanidade vive um momento de realizar novas escolhas para garantir o nosso futuro. Dessas escolhas surge o desenvolvimento sustentável, ganhando cada vez mais força, entre as diversas correntes da sociedade e, passando a ser sinônimo de equilíbrio para a vida do planeta (Souza *et al.*, 2017, p.01)

Conforme argumenta Oliveira (2007), o avanço contínuo da globalização ressalta ainda mais a interconexão inquebrável entre questões econômicas, políticas e sociais. Portanto, ao considerar as perspectivas de desenvolvimento na atualidade, é inevitável realizar reflexões que analisem esse problema de forma abrangente, levando em conta os diversos elementos que o compõem. Além disso, é essencial adotar uma visão aberta para compreender as diferentes perspectivas dos vários atores sociais envolvidos nesse processo. Dessa maneira, é possível compreender a complexidade e a importância de uma abordagem multifacetada para tratar o desenvolvimento no cenário contemporâneo.

### **2.2.2 Emprego digno e crescimento econômico – Objetivo do Desenvolvimento Sustentável - ODS 8**

O conceito de trabalho decente, ou digno, apareceu pela primeira vez no Relatório da 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho de 1999 que tinha como propósito sintetizar a missão histórica da OIT, e se tornou princípio orientador das organizações e um marco regulatório da atividade laboral e das relações de trabalho.

O trabalho decente representa o ponto de encontro entre a Agenda 2030 e os quatro objetivos estratégicos da OIT, sendo eles o respeito aos direitos no trabalho; a promoção do emprego produtivo e de qualidade; o alargamento da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. Surgiu como uma resposta às transformações do mercado de trabalho europeu dos anos 90, que contava com crescentes taxas de desemprego, ligadas à adoção de políticas neoliberais, como a flexibilização da jornada de trabalho e subcontratação, que minaram a segurança e a estabilidade do trabalho (Ghai, 2006). E, a partir do surgimento do conceito de trabalho digno, políticas que pretendam promover empregos devem considerar a qualidade e os níveis de proteção social oferecidos aos trabalhadores e, somente assim, estariam em progresso social (Proni, 2013).

Trabalho decente pode ser definido como todo aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que garanta uma vida digna a todas as pessoas que dele vivem (Proni, 2013). O conceito tem características multidimensionais, acrescentando à noção de trabalho questões de direitos, proteção social, participação e representação dos trabalhadores (Abramo, 2015).

A OIT reconhece que existem desafios para promoção do trabalho digno, como por exemplo as desigualdades sociais, conflitos e desastres, além das mudanças no mercado de trabalho incentivadas pelas transformações tecnológicas que criam novas relações trabalhistas, mas permanecem nas velhas desigualdades. Mas, apesar disso, é a promoção de empregos com condições decentes que servirá de base para a paz, justiça social, realização pessoal e desenvolvimento econômico (OIT, 2020).

Atualmente cerca de 1,5 milhões de pessoas prestam serviço para cerca de 1,5 mil plataformas digitais em exercício no Brasil (Machado; Zanoni, 2022). Esses trabalhadores, em sua grande maioria, estavam desempregados e viram nas plataformas digitais uma fonte de renda. Porém, em sua grande maioria, não contam com direitos

básicos assegurados a todos os trabalhadores pela Constituição Federal, direitos esses que visam estabelecer condições mínimas de saúde e segurança. No contexto em que plataformas digitais têm angariado cada vez mais trabalhadores e se tornado peça essencial no dia a dia da população é importante que o trabalho desempenhado pelos trabalhadores esteja inserido no conceito de trabalho digno pensado pela OIT.

O mundo do trabalho tem se transformado por diversos fatores relacionados à processos de médio prazo, como a Quarta Revolução Industrial, e crises como a COVID-19 e, para fazer frente a essas transformações, é necessário que sejam realizadas adequações nos modelos de trabalho já existentes, de modo que as novas formas de trabalho estejam dentro das condições de trabalho decente, permitindo, assim, que seja alcançado um patamar satisfatório de desenvolvimento sustentável (Deggau, 2023).

### **3. METODOLOGIA**

A pesquisa pode ser entendida como um procedimento racional e sistemático, que se propõe a responder problemáticas traçadas *a priori*. A pesquisa é um procedimento formal, reflexivo e científico, utilizado para se conhecer a realidade ou descobrir verdades parciais (Gil, 2008; Marconi; Lakatos, 2006).

O presente artigo apresenta uma metodologia qualitativa, uma vez que considera a realidade que não pode ser quantificada, concentrando-se, então, na compreensão e na explicação das dinâmicas existentes nas relações sociais (Gerhardt; Silveira, 2009).

O método utilizado foi o levantamento exploratório bibliográfico através de livros, artigos, relatórios científicos, relatórios governamentais, bem como políticas públicas específicas sobre o tema oriundos do Google Acadêmico, do Scielo, periódicos da Capes e ResearchGate.

O instrumento utilizado para examinar os dados se consistiu na análise de conteúdo por meio da categorização dos temas identificados. Isso viabilizou a elaboração de uma base que possibilitou abordar a questão central deste artigo de maneira satisfatória.

### **4. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

A deterioração do trabalho, que se materializa na tese de flexibilização de horários, com recrutamento dissimulado de usuários e a inexistência de proteção trabalhista, muitas vezes, resulta em baixo rendimento financeiro, com longas horas trabalhadas, levando as empresas a diminuir os seus gastos com força de trabalho, preocupando-se menos com questões sociais.

À medida que as empresas-plataforma caminham para suprir seus próprios interesses, este acontecimento leva a reações nocivas, tanto para a população, como para as elas próprias, que lidam com a perda de recursos humanos no curto e no longo prazo, além da diminuição da qualidade do trabalho e da produtividade. Os países nórdicos foram os primeiros a se preocuparem em assegurar estabilidade para facilitadores de plataforma com acordos coletivos feitos entre as empresas digitais e os usuários, mais adiante foram implementadas algumas normas e ações para as plataformas a fim de garantir o emprego digno (Ilsøe; Larsen; Rasmussen, 2019).

Ademais, questões relacionadas ao tempo de serviço e remuneração já estão sendo previstas nas leis e normas trabalhistas na França, sendo que os trabalhadores autônomos de plataformas, no setor de transporte, têm acesso a ferramenta que possibilita a desconexão e algoritmos para conseguir um preço decente pelo trabalho. Quanto às questões de seguridade social, trabalhadores de plataforma no Brasil são qualificados como autônomos, já na França é responsabilidade das plataformas arcarem com os custos de seguro com acidentes. Para Stefano *et al* (2021), o Código de Trabalho da França assegura aos trabalhadores o direito de formar ou de se associar a um sindicato e participar de recusas combinadas de fornecer seus serviços. As plataformas são proibidas de retaliar quando os trabalhadores defendem suas reivindicações profissionais. Diferentemente, no Brasil milhares de entregadores da plataforma Ifood reivindicavam condições básicas de trabalho digno, esses trabalhadores sofreram com a arbitrariedade da empresa, na tentativa de desmobilizar essa classe (Levy, 2022).

Alguns países se mobilizaram para colocar em prática teorias regulatórias para minimizar a “uberização” do trabalho nas plataformas. Segundo a OIT (2021) as abordagens variam e incluem:

- Seguridade social: Na França as plataformas arcaram com os custos de seguro de acidentes dos trabalhadores independentes; Argentina e Brasil estenderam a previdência social para trabalhadores autônomos.

- Segurança e saúde ocupacional: A Austrália e a Nova Zelândia mapearam e asseguraram o acesso a segurança e saúde ocupacional aos trabalhadores. No Brasil, uma decisão judicial estendeu os padrões legais de segurança e saúde existentes aos trabalhadores de plataformas.
- Acesso a dados e privacidade: Tanto no Brasil, quanto na Índia e União Europeia o poder legislativo implementou normas para promover a proteção de dados e privacidade (OIT, 2021, p.24).

Evidencia-se de forma clara um avanço significativo na busca pela promoção do trabalho digno, tanto em nações desenvolvidas quanto nas nações em desenvolvimento. Esse progresso é notável através da implementação de um tratamento apropriado para os trabalhadores de plataforma, que tem sido acompanhada pela concessão de direitos previdenciários e de seguridade social. Contudo, torna-se inquestionável a necessidade de estender esses avanços para garantir o desenvolvimento social sustentável.

A integração dos trabalhadores de plataforma nos direitos trabalhistas, com garantias de remuneração justa e proteção social é crucial, dada sua importância na economia atual, embora muitas vezes operem em um ambiente regulatório incerto. Garantir equidade demanda não só tratamento adequado de direitos previdenciários, mas também a extensão dos princípios trabalhistas básicos.

Nesse contexto, o projeto Fairwork (2021), coordenado pela Universidade de Oxford e atuante em diversas nações, incluindo o Brasil, estabeleceu em parceria com a OIT cinco princípios fundamentais para assegurar condições dignas de trabalho em plataformas digitais. Esses princípios buscam garantir justiça e equidade aos trabalhadores nesse contexto, promovendo padrões mais sustentáveis no cenário do trabalho digital. Os princípios incluem pagamento justo, condições adequadas de trabalho, contratos transparentes, gestão documentada de decisões e representação coletiva dos trabalhadores. Isso visa criar um ambiente seguro e saudável, promover a transparência, possibilitar a negociação coletiva e assegurar que as vozes dos trabalhadores sejam consideradas nas decisões das plataformas digitais.

Um ambiente propício para o desenvolvimento social sustentável demanda igualdade para todas as formas de trabalho. Desse modo, a eficácia da promoção de um ambiente equitativo para os trabalhadores de plataforma depende crucialmente de políticas públicas sólidas e bem implementadas, que possam garantir a aplicação e o cumprimento desses princípios. Tais políticas públicas não apenas elevam os padrões de justiça e equidade, mas também emergem como fatores críticos para o desenvolvimento

social sustentável, criando uma base sólida para a coexistência harmoniosa do progresso econômico, inovação e bem-estar social.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Respondendo à questão norteadora do presente trabalho, nota-se que existe um movimento mundial voltado para a elaboração de políticas públicas para o trabalho de plataforma. Nos países nórdicos, por exemplo, existem políticas de fortalecimento dos sindicatos, possibilitando a negociação direta entre sindicatos patronais e de empregados beneficiando capital e trabalho, uma vez que essa negociação propicia um ambiente de proteção às empresas locais com relação a concorrência das plataformas, bem como uma proteção contra a precarização do trabalho.

As políticas públicas desempenham um papel fundamental na promoção do desenvolvimento social sustentável nos modelos de trabalho em plataforma. À medida que a economia *gig* avança, novas formas de trabalho emergem, como o trabalho em plataformas digitais, caracterizado pela flexibilidade e independência dos trabalhadores. No entanto, a ausência de regulamentação pode resultar em desafios, como falta de segurança social, baixos rendimentos e falta de proteção laboral.

Desse modo, indicadores como os propostos pelo projeto Fairwork (2021) garantem a mensuração da realidade prática vivenciada pelos trabalhadores de plataforma e servem de base para a construção de políticas assertivas e direcionadas para essa categoria. Ao garantir, por exemplo, pagamentos justos, as políticas públicas podem mitigar a exploração e a desigualdade salarial frequentemente associadas aos modelos de trabalho em plataforma. Além disso, condições adequadas de trabalho, respaldadas por regulamentos governamentais, asseguram que os trabalhadores não estejam sujeitos a ambientes prejudiciais ou jornadas excessivamente extenuantes, protegendo também o capital com relação a evasão dos colaboradores que se constituem em riqueza e competência essencial para seu sucesso, assegurando, dessa forma, o desenvolvimento social sustentável.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, L. Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. Revista Bahia Análise & Dados, Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia, Secretaria do Planejamento e Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esportes, Salvador, v. 20, n. 2/3, p.151-171, jul./set., 2010.

ASADULLAH, Ahmad; FAIK, Isam; KANKANHALLI, Atreyi. *Plataformas Digitais: uma revisão e direções futuras*. Documento de conferência, 2018. ·Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/327971665\\_Digital\\_Platforms\\_A\\_Review\\_and\\_Future\\_Directions](https://www.researchgate.net/publication/327971665_Digital_Platforms_A_Review_and_Future_Directions)>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

BRUNDTLAND, G. H. *Nosso futuro comum: comissão mundial sobre meio ambiente e desenvolvimento*. 2.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4245128/mod\\_resource/content/3/Nosso%20Futuro%20Comum.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4245128/mod_resource/content/3/Nosso%20Futuro%20Comum.pdf)>. Acesso em: 26 de julho de 2023.

CAMBRIDGE, Dicionário online. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/gig-economy>>. Acesso em: 20 de julho de 2023.

DEGGAU, André Borchardt. *O oitavo ODS nas plataformas digitais: estudo de caso sobre o trabalho decente em um aplicativo em Florianópolis*. Florianópolis: Dissertação (Mestrado) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Pós graduação em Administração, 2023.

FAIRWORK. Fairwork Brasil 2021: *Por trabalho decente na economia de plataformas*. Oxford: Fairwork, 2021. Disponível em: <<https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>>. Acesso em: 26 de julho de 2023.

GAWER, A. (2009). Platforms, Markets and Innovation: an introduction, in A. Gawer (ed.) *Platforms, Markets and Innovation, Cheltenham*: Edward Elgar Publishing, pp. 1–18. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/265268354\\_Platforms\\_Markets\\_and\\_Innovation](https://www.researchgate.net/publication/265268354_Platforms_Markets_and_Innovation)>. Acesso em: 25 de julho de 2023.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. *Métodos de Pesquisa*. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GHAI, D. Decent Work: Universality and Diversity. In: Ghai, D (Ed.) Decent work: objectives and strategies. Geneva, *International Labour Office*, 2006, p. 1-32.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Indicadores de desenvolvimento sustentável: Brasil 2012*. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/bibliotecacatalogo?view=detalhes&id=259908>>. Acesso em: 26 de julho de 2023.

ILSØE, A.; LARSEN, T. P.; RASMUSSEN, S. Precarious work in the nordics: introduction to the theme of the special issue. *Nordic journal of working life studies*, v. 9, n. S6, mai./2019. Disponível em: <<https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/114688/163229>>. Acesso em: 23 de julho de 2023.

JESNES, Kristin. Modelos de emprego de empresas de plataforma na Noruega: uma abordagem diferenciada?. *Nordic journal of working life studies*, v. 9, n. S6, mai./2019. In: <https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/114691>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

LEVY, C. A máquina oculta de propaganda do iFood. Agência Pública, São Paulo, 04 de abril de 2022. Disponível em: <<https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>>. Acesso em: 20 de julho de 2023.

MACHADO, S.; ZANONI, A. P. *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]* / Sidnei Machado, Alexandre Pilan Zanoni (organizadores); vários autores. - UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Técnicas de pesquisa*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MENINO, Luthje. Platform Capitalism ‘Made in China’? Intelligent Manufacturing, Taobao Villages and the Restructuring of Work. Los Angeles, *Science, Technology & Society* 24: 2, SAGE Publications, 2019. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0971721819841985>>. Acesso em: 28 de junho de 2023.

OLIVEIRA, C. M. Desenvolvimento sustentável: uma discussão ambiental e social. In: III JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 28 a 30 de agosto, 2007, São Luís/MA. Disponível em: <[http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos/EixoTematicoI/b181e2fe3f9b7a09d90e\\_Carla%20Montefusco%20de%20Oliveira.pdf](http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos/EixoTematicoI/b181e2fe3f9b7a09d90e_Carla%20Montefusco%20de%20Oliveira.pdf)>. Acesso em: 20 de julho de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Our Story, your Story*. 2020. Disponível em: <<https://www.ilo.org/100/en/story/>>. Acesso em: 20 de julho 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Plataformas digitais e mundo do trabalho nos países do G20: status e Ação de política*. In: International Labour Organization – ILO. Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action, June, 2021. Disponível em: <[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS\\_829963/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_829963/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Trabalho decente*. Brasília, DF: OIT, 2021. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 20 de julho 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Trabalho decente*. Brasília, DF: OIT, 2021. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 20 de julho de 2023.

PARKER, G. ALSTYNE, M. CHOUDARY, S. *Plataforma: a revolução da estratégia*. Rio de Janeiro, Alta Books Editora, 2018.

PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*, Oxford, 2018. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/327395553\\_Humans\\_as\\_a\\_service\\_The\\_promise\\_and\\_perils\\_of\\_work\\_in\\_the\\_gig\\_economy](https://www.researchgate.net/publication/327395553_Humans_as_a_service_The_promise_and_perils_of_work_in_the_gig_economy)>. Acesso em: 28 de junho de 2023.

PRONI, M. W. Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil. *Economia e Sociedade*. Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 825-854, dez./2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ecos/a/ZNcSnKbsFy7hcW8Qy3SCy5f/>>. Acesso em: 25 de julho de 2023.

SOUZA, Marcela Lúcia Paulino de; FURTADO, Gil Dutra; COSTA, Dimítri de Araújo. Contexto histórico-cultural do termo “desenvolvimento sustentável” e suas implicações na responsabilidade social das empresas. *Revista Educação Ambiental em Ação*. N. 59, mar. S/1, 2017. Disponível em: <<http://www.revistaea.org/artigo.php?idartigo=2661>>. Acesso em: 25 de julho de 2023.

STEFANO, V., Durri, I., STYLOGIANNIS, C., Wouters, M. *Trabalho de plataforma e relação de trabalho*, Documento de Trabalho 27 da OIT (Genebra, OIT), 2021. Disponível em: <[www.ilo.org/global/publications/working-papers](http://www.ilo.org/global/publications/working-papers)>. Acesso em: 30 de maio de 2023.