

RSE COMO INSTRUMENTO DE ADEQUAÇÃO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS À AGENDA 2030 DA ONU

CSR AS A COMPLIANCE INSTRUMENT FOR WORK ON DIGITAL PLATFORMS WITH THE UN 2030 AGENDA

Nelson Sanchez Rosa*

Lucio Faccio Dorneles**

Guilherme Cardoso Antunes da Cunha***

*Doutorando em Direito (Universidade La Salle, UNILASALLE/RS). Mestre em Direitos Humanos (Centro Universitário Ritter dos Reis, UNIRITTER/RS)
E-mail: nsanchez.advogado@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5930-6835>

**Mestre em Direitos Humanos (Centro Universitário Ritter dos Reis, UNIRITTER/RS). Bacharel em Direito (Centro Universitário Ritter dos Reis, UNIRITTER/RS)
E-mail: lolucio.f.d@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1595-0573>

***Pós-Doutor em Teoria Geral da Jurisdição e do Processo (Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, PUC/RS). Doutor em Direito (Universidade do Vale do Rio dos Sinos, UNISINOS/RS) Mestre em Direito (Universidade do Vale do Rio dos Sinos, UNISINOS/RS)
E-mail: guilherme.cunha@uniritter.edu.br
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1813-0335>

Como citar: SANCHEZ ROSA, Nelson; DORNELES, Lucio Faccio; ANTUNES DA CUNHA, Guilherme Cardoso. RSE como instrumento de adequação do trabalho nas plataformas digitais à Agenda 2030 da ONU. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 27, n. 3, p. 171-187, nov. 2023. DOI: 10.5433/2178-8189.2023v27n3p171-187. ISSN: 2178-8189.

Resumo: O presente estudo, por meio da pesquisa bibliográfica, analisou de que forma o conceito de responsabilidade social empresarial (RSE) poderia servir como instrumento de adequação do trabalho nas plataformas digitais das empresas que compõem a *Gig Economy* de forma a compatibilizá-lo com o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas na Agenda 2030, em particular o ODS-8, que busca a promoção global do “trabalho decente”. Destarte, a presente pesquisa encontrou robustos indícios de que a utilização extensiva dos instrumentos de regulamentação da RSE, como as “*soft law*” e as “*hard law*”, poderiam servir para exercer grande pressão econômico e social, de modo a compelir muitas empresas da *Gig Economy* a promoverem o “trabalho decente” como paradigma a todos os trabalhadores que laboram nas suas plataformas digitais, não por ideais altruístas, mas como condição primordial à continuidade e relevância de seus negócios na economia capitalista.

Palavras-chave: Agenda 2030; *gig economy*; plataformas digitais; responsabilidade social; trabalho decente.

Abstract: The present study, through bibliographic research, analyzed how the concept of corporate social responsibility (CSR) could serve as a compliance instrument for work on the digital platforms of companies that make up the Gig Economy to make

them compatible with the reach of the Sustainable Development Goals (SDGs) defined by the United Nations in the 2030 Agenda, in particular the SDG-8, which seeks the global promotion of “decent work”. Thus, the present research found strong evidence that the extensive use of CSR regulatory instruments, such as “soft law” and “hard law”, could serve to exert great economic and social pressure, in order to compel many companies in the Gig Economy to promote “decent work” as a paradigm for all workers who work on their digital platforms, not out of altruistic ideals, but as a primordial condition for the continuity and relevance of their business in the capitalist economy.

Keywords: Agenda 2030; gig economy; digital platforms; social responsibility; decent work.

INTRODUÇÃO

A economia e o mercado de trabalho mundial passaram por muitas transformações nas últimas décadas, mas nenhuma causou tanto impacto quanto o surgimento da *Gig Economy*, pois esta grande evolução tecnológica capitaneada pela mais variada gama de aplicativos para telefone celular, geralmente ofertada por empresas originárias da internet, promoveu a adoção massiva de tecnologias tão disruptivas que permitiram, dentre outras coisas, a oferta e a contratação do trabalho através de plataformas digitais ou virtuais (Barbosa Junior, 2021), assim, modificando de maneira significativa às relações de emprego de milhões de pessoas em todo o planeta.

Destarte, se por um lado é inegável a importância da *Gig Economy* para a economia contemporânea global, tanto em razão do constante aumento do número de empresas, como da miríade de serviços ofertados nestas plataformas virtuais, movimentando centenas de bilhões de dólares anuais (44 Eye-Opening [...], 2022), por outro, é igualmente periclitante para o trabalhador a forma como estas empresas vêm modificando as relações de emprego, fomentando um novo modelo econômico onde aqueles com mais dinheiro podem contratar anonimamente outras pessoas através destas plataformas online e aplicativos mobile, compelindo as pessoas com menos recursos a se venderem em leilões virtuais onde “vence” quem cobrar menos pelos seus serviços (Prassl, 2018).

Posto, isto, as empresas que atuam na *Gig Economy*, através da incessante busca pelo aumento da lucratividade, costumeiramente, tendem a ignorar as legislações e normas trabalhistas nacionais nos mercados onde operam (Antunes; Filgueiras, 2020), atuando as suas margens e infringindo alguns dos direitos humanos mais elementares dos trabalhadores – o trabalho decente ou digno – comercializando os seres humanos como se fossem simples “serviços” que podem ser negociados livremente (Prassl, 2018), sem nenhum ônus para tais empresas e seus acionistas.

Nessa toada, é muito importante a busca por reflexões com o condão de trazer a lume as assimetrias causadas pelo trabalho nas plataformas virtuais e que colocam em risco os direitos humanos dos trabalhadores. Desta forma, o conceito de responsabilidade social empresarial (RSE), surge como possível ferramenta para equilibrar as vantagens econômicas trazidas pela *Gig Economy* com os objetivos do Trabalho Decente, propostos pelo ODS-8 na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e o respeito aos direitos humanos dos trabalhadores.

1 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE E A AGENDA 2030 DA ONU

Muito antes da criação da ONU em 1945, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1919, como parte integrante do Tratado de Versalhes que encerrou a Primeira Guerra Mundial. Desde o seu surgimento, a OIT tinha como maior objetivo o desenvolvimento de normas trabalhistas que assegurassem o respeito aos Direitos Humanos dentre todos os Estados

filiados à Organização, buscando dessa forma contrabalançar à modernidade trazida pela Revolução Industrial com as condições degradantes e desumanas a que eram submetidos os trabalhadores da época (Hobsbawm, 2011). Ainda, como leciona Fernanda Rodrigues Guimarães Andrade, (2012, p. 22):

As origens da Organização remontam aos problemas enfrentados pelos países da Europa Ocidental e da América do Norte como consequência da Revolução Industrial. De fato, o extraordinário desenvolvimento econômico e a modernidade que esta proporcionou vieram acompanhados da exploração e do intolerável sofrimento dos trabalhadores que alimentavam as indústrias nascentes. Nesse contexto, é possível identificar argumentos de ordem humanitária, política e econômica que culminaram na instituição da OIT.

Logo após a criação da ONU, no ano de 1946 a OIT se transformou em sua primeira agência especializada; um dos pilares centrais da OIT foi a promoção da justiça social, a promoção dos direitos dos trabalhadores, o fortalecimento do diálogo entre as partes nas relações de trabalho e a proteção do labor digno. Assim, OIT adota uma estrutura tripartite na promoção ao direito do trabalho, sendo necessária a participação do Estado, dos representantes dos empregados e, também dos empregadores, para que ocorra a responsabilidade solidária, entre todas as partes, na tomada de decisões que busquem atingir os objetivos da organização, qual sejam, o pleno emprego e as condições dignas de trabalho (Keller, 2016).

Nesta toada, no Relatório da 87ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra no ano de 1999, a OIT apresentou a sua definição de Trabalho Decente como sendo “aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana” (Barzotto, 2007, p. 127).

Posteriormente, este conceito de Trabalho Decente tornou-se uma das partes centrais para que se possa atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que foram definidos pela ONU (Assembleia Geral nº 70/1 de 2015), em particular o ODS-8, da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável em que se busca:

Promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, [2022]).

Assim, no ano de 2015 a Agenda 2030 surgiu como uma “evolução” da Cúpula do Milênio, que havia sido realizada pela ONU no ano 2000, com oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM); rememora-se que nenhum destes objetivos tratava especificamente das condições de trabalho. No entanto, na referida Assembleia Geral realizada no ano de 2015, expandiu-se o número para dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e, desta vez, foi incluído

o Trabalho Decente como um de seus protagonistas centrais (Keller, 2016).

É importante ressaltar que a noção de Trabalho Decente integraliza tanto as dimensões quantitativas como qualitativas do emprego, no sentido de promover a busca por formas de trabalho que provenham renda suficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a pobreza e as condições degradantes de vida, ou seja, que promova a proteção social e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em síntese, o trabalho decente é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos:

- a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalhador;
- b) promoção do emprego de qualidade;
- c) extensão da proteção social;
- d) diálogo social.

A OIT tem optado por manter o conceito de trabalho decente como uma concepção conceitualmente flexível e que evolui de acordo com as possibilidades da sociedade, para que assim, cada região ou país possa adotar as medidas que julgar pertinentes para erradicar todos os tipos de trabalho degradante.

2 GIG ECONOMY, O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS E A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR

No momento atual, vivenciamos a 4ª Revolução Industrial, também conhecida como “revolução digital” (Barbosa Junior, 2021), a qual será mais disruptiva do que as suas antecessoras, trazendo numa velocidade e escala sem paradigmas na história humana, uma evolução tecnológica com o condão de modificar, para sempre, a maneira como as pessoas trabalham e se relacionam (Prassl, 2018).

Neste contexto, vêm se popularizando na última década o termo *Gig Economy*¹ para referir-se a este novo tipo de economia², na qual as empresas operam plataformas virtuais de intermediação do trabalho.

Em suma, a *Gig Economy* fornece instrumentos (plataformas virtuais) que possibilitam o contato direto entre pessoas e empresas para que ocorra a prestação de serviços sem nenhum

1 “*Gig Economy*” é um termo do idioma inglês, cuja gíria “*gig*”, da qual deriva, possui origem na década de 1920, onde os músicos de jazz norte-americanos, a utilizavam para referirem-se às apresentações de música ao vivo realizadas de forma pontual ou esporádica (Moreira, 2020).

2 Alguns autores utilizam, de forma intercambiável, termos como “Capitalismo de Plataforma”, “*Freelance Economy*”, “Economia compartilhada” ou “Economia sob demanda”, para representar esta nova economia, embora tais termos possuam significados técnicos diferentes (Aloisi, 2017).

vínculo formal de emprego. Tais serviços abarcam uma enorme variedade de opções, indo desde faxinas, entregas, motoristas particulares, atingindo até aqueles prestados por profissionais altamente qualificados como médicos, arquitetos e advogados (Mannrich, 2017).

A *Gig Economy* vem crescendo de forma avassaladora em todo o mundo nos últimos anos, onde apenas nos EUA, estima-se que cerca de 36% de toda a força de trabalho – 59 milhões de americanos – trabalham de forma autônoma ou *freelance*; além disso, se projeta que até o final de 2023, a *Gig Economy* terá um valor de mercado global de US\$ 455 bilhões de dólares, sendo os EUA, o maior mercado, acompanhado pelo acelerado crescimento em diversos outros países como Índia, Indonésia, Austrália, Reino Unido e Brasil (44 Eye-Opening [...], 2022).

Assim, o Brasil também segue um caminho semelhante de crescimento da *Gig Economy*, pois somente no ano de 2021, as repercussões causadas pela pandemia no mercado de trabalho nacional, fizeram com que mais de 11,4 milhões de brasileiros começassem a utilizar as plataformas digitais como fonte de renda primária ou secundária. Outrossim, considerando números absolutos, se estimativa que cerca de 20% da população adulta brasileira, ou seja, mais de 32 milhões de pessoas, utilizam algum tipo de plataforma virtual para fins profissionais (Plataformas [...], 2022).

Cabe salientar que o trabalho prestado de forma autônoma ou *freelance* não é exatamente uma novidade, sendo que já ocorria muito antes do surgimento da internet, no entanto, muitos acreditam que somos testemunhas oculares de uma controversa revolução (Sinicki, 2019). De um lado, uma miríade de pessoas (especialmente, consumidores) celebram a *Gig Economy* como a reinvenção do mercado de trabalho, um vislumbre do futuro do capitalismo e da inovação que as plataformas online de trocas de bens e serviços podem trazer às pessoas. De outro, um número substancialmente menor de indivíduos (geralmente, os próprios trabalhadores que laboram para as empresas da *Gig Economy*) observam com receio a forma como estas novas empresas de tecnologia estão desregulamentando o mercado de trabalho nos países aonde atuam (Moreira, 2020), ao avançarem sobre espaços outrora protegidos pelo direito do trabalho – infringindo legislações e normas trabalhistas ao redor do mundo – e, obviamente, impedindo a plena implementação do Trabalho Decente promovida pela Agenda 2030 da ONU.

O panorama atual da *Gig Economy* é, sem dúvidas, bastante periclitante para o trabalhador, sobretudo, se olharmos para os avanços obtidos no passado e que agora estão em xeque. Outrossim, o Tratado de Versalhes instituiu em seu artigo 427, o princípio fundamental segundo o qual “o trabalho não há de ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio”. Este postulado foi incorporado posteriormente pela OIT através da Declaração da Filadélfia no ano de 1944, cujo anexo estabelece: “o trabalho não é uma mercadoria” (Winn, 2014); ainda, a própria Declaração Universal dos Direitos Humanos que está prestes a completar 74 anos, aduz em seu artigo 23 que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU, 1948).

Ocorre que a despeito dos grandes avanços obtidos na maioria dos países do mundo, na campo do desenvolvimento social humano e das relações de trabalho no último século, a “revolução” causada pela *Gig Economy* trilha um caminho diametralmente oposto ao destes avanços, pois

mascara as relações de emprego através da tecnologia, onde por atrás das telas retangulares dos smartphones e das lindas interfaces de aplicativos como Uber, 99 e iFood, se esconde o trabalho realizado pelas pessoas, qual é livremente comercializado e vendido nas plataformas virtuais; neste escabroso contexto, os próprios seres humanos são vendidos como se fossem meros “serviços” (Prassl, 2018).

Neste contexto, Jean Tirole cita as palavras de Robert Reich, que foi secretário de trabalho dos EUA, durante a presidência de Bill Clinton:

Novas tecnologias permitem que praticamente qualquer emprego possa ser dividido em tarefas discretas e passíveis de serem picotadas entre trabalhadores no momento desejado, com uma remuneração determinada pela demanda por esse *job* específico num momento específico (Tirole, 2020, p. 431).

Ainda, em tom semelhante, Lukas Biewald, CEO do CrowdFlower³, fez um interessante, ainda que inquietante, comentário sobre o trabalho nas plataformas digitais:

Antes da Internet, seria realmente difícil encontrar alguém, sentar-se com ele por dez minutos, fazer com que ele trabalhasse para você e, em seguida, despedi-lo após esses dez minutos. Mas com a tecnologia você pode realmente encontrar essas pessoas, pagar-lhes uma pequena quantidade de dinheiro e, em seguida, livrar-se delas quando não forem mais necessárias (Prassl, 2018, p. 4, tradução nossa).⁴

Assim, se por um lado há evidência de que os trabalhadores que laboram por meio das plataformas virtuais estão tendo os seus direitos trabalhistas lesados, igualmente, não se pode desprezar o impacto econômico ocasionado pelas empresas da *Gig Economy*, visto que popularizaram o acesso a diversos bens e serviços através do desenvolvimento de tecnologias tão disruptivas que modificaram para sempre os mercados onde atuam como, por exemplo, a Uber, no setor dos transportes. Destarte, sintetiza Adam Sinicki sobre a *Gig Economy*:

Há abundância de trabalho e contratos de curto prazo. Isso é impulsionado por empresas que contratam funcionários para projetos individuais e os pagam por cada tarefa executada ou por hora, em vez de lhes oferecer um contrato de trabalho de longo prazo. Isso geralmente se aplica a entrega de comida, serviços de táxi e até mesmo para a mão de obra qualificada, como programação e engenharia (Sinicki, 2019, p. 26, tradução nossa).⁵

3 CrowdFlower foi uma empresa americana, pioneira na utilização de plataforma digitais para a intermediação de prestação de serviços. Ela foi vendida em março de 2019 para a empresa Appen por US\$ 300 milhões.

4 No original: “Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them a tiny amount of money, and then get rid of them when you don’t need them anymore”.

5 No original: “There are plenty of work and short-term contracts. This is driven by companies that hire employees for individual projects and pay them for each task performed or by the hour, rather than offering them a long-term employment contract. This often applies to food delivery, taxi services, and even for skilled labor such as programming and engineering”.

Também é relevante ressaltar que na *Gig Economy* alguns tipos de trabalhadores levam vantagem em relação a outros tipos de profissionais. Os trabalhadores altamente qualificados são certamente a classe mais beneficiada, pois tem acesso a uma remuneração mais elevada e ainda conseguem ter flexibilidade nas horas trabalhadas, melhorando consideravelmente a sua qualidade de vida. Os trabalhadores de nível intermediário, por outro lado, estão sendo cada vez mais pressionados, seja pela possibilidade da automação, da terceirização e até mesmo pelo uso de plataformas de trabalho sob demanda para substituir as suas atribuições laborais. Isto é, aqueles que ainda conseguem se manter em seus empregos, pois estes profissionais quando buscam recolocação no mercado acabam encontrando grandes dificuldades. No entanto, Diane Mulcahy acredita que os trabalhadores na base da pirâmide social e sem formação acadêmica também podem se beneficiar com a *Gig Economy*, senão vejamos:

A Gig Economy [...] não vai eliminar trabalhos ruins e os trabalhadores mal pagos, mas o que ela pode fazer é oferecer uma mudança positiva para esses trabalhadores de baixa instrução. Na Gig Economy esses trabalhadores têm a oportunidade de obter mais controle, mais flexibilidade e autonomia em suas vidas profissionais (Mulcahy, 2016, p. 12, tradução nossa).⁶

Essa linha de pensamento e visão positiva sobre a *Gig Economy* não é unânime; Adam Sinicki possui entendimento frontalmente diverso, vejamos:

Infelizmente, esse tipo de acordo muitas vezes beneficia essas empresas muito mais do que os *freelancers* que trabalham para elas. Em resumo, os trabalhos como motorista e entregador de comida vêm com todas as desvantagens de trabalhar para apenas uma organização (torna-se mais difícil conciliar outro trabalho, você recebe o mínimo de flexibilidade sobre quais trabalhos você deve assumir e quando, etc.) se torna mais difícil alternar entre trabalhos, você tem uma flexibilidade mínima [...] e todas as desvantagens de ser um trabalhador autônomo (sem contrato de trabalho, sem salário fixo, sem seguridade social (Sinicki, 2019, p. 17-18, tradução nossa).⁷

No entanto, para outros autores, a *Gig Economy* não passa de uma ilusão ou farsa, semelhante ao Turco Mecânico⁸ que encantou a Europa e o mundo no final do século XVIII e

⁶ No original: “*The Gig Economy [...] will not eliminate bad jobs and underpaid workers, but what it can do is provide positive change for these low-educated workers. In the Gig Economy these workers have the opportunity to gain more control, more flexibility and autonomy in their working lives*”.

⁷ No original: “*Unfortunately, this type of arrangement often benefits these companies far more than the freelancers who work for them. In short, jobs like driver and food delivery come with all the downsides of working for just one organization (it makes it harder to juggle another job, you get minimal flexibility about what jobs you should take on and when, etc.) it becomes more difficult to switch between jobs, you have minimal flexibility [...] and all the disadvantages of being self-employed (no work contract, no fixed salary, no social security)*”.

⁸ O Turco foi uma máquina de jogar xadrez supostamente provida de inteligência artificial construída na segunda metade do século XVIII. De 1770 até sua destruição num incêndio em 1854, foi exibido por vários proprietários como um autômato, apesar de o seu funcionamento ter sido revelado no início da década de 1820 como uma elaborada farsa. Construído em 1770 por Wolfgang von Kempelen (1734-1804) para impressionar a Imperatriz Maria Teresa da Áustria, o mecanismo parecia ser capaz de jogar uma partida contra um forte oponente humano, assim como executar o problema do cavalo, onde o Cavalo deve ser movimentado no tabuleiro de modo a ocupar cada casa somente uma vez. O Turco era na verdade uma ilusão mecânica que permitia a um jogador de xadrez escondido a operar a máquina. Com um operador habilidoso, venceu a maioria dos jogos que disputou durante suas

início do século XIX. Essa é o pensamento de Jeremias Prassl:

Embora sua fraude tenha sido descoberta há muito tempo, o Turco Mecânico ainda pode nos ensinar uma lição importante hoje em dia: ao pensar sobre a *Gig Economy*, é crucial olhar além dos termos contratuais das plataformas e de sua tecnologia poderosa. Vamos descobrir inovações digitais fascinantes e oportunidades genuínas de empreendedorismo - mas não devemos permitir que isso nos leve a um mundo de excepcionalismo tecnológico. O produto da *Gig Economy*, antes de mais nada, é o trabalho. Lembre-se sempre do pequeno jogador de xadrez escondido dentro da caixa. Sob a superfície brilhante de nossos telefones, tablets e computadores, por trás dos rápidos aplicativos que facilmente nos permitem solicitar todos os tipos de produtos e serviços, alguém, em algum lugar, está trabalhando (Prassl, 2018, p. 9, tradução nossa).⁹

Destarte, é possível notar que as empresas da *Gig Economy* adotam diversos tipos de subterfúgios para mascararem as relações de emprego, vestindo o trabalhador com o falso manto do empreendedorismo individual e, com isto, conseguindo operar às margens das normas trabalhistas vigentes nos mercados em que atuam (Barbosa Junior, 2021). Este *modus operandi*, representa evidente risco aos trabalhadores, pois na incessante busca pela maximização de seus lucros, estas empresas ignoram o direito do trabalho, permitindo e, muitas vezes, até incentivando, que os trabalhadores laborem em condições degradantes, assim, se afastando, completamente, do conceito de trabalho decente, entabulado pela OIT e objetivado pela Agenda 2030 da ONU.

Cabe salientar, que tanto no Brasil¹⁰, como na União Europeia¹¹ – além de, quantitativamente, na maioria dos países membros da ONU (Mannrich, 2017) – os Direitos Humanos dos trabalhadores – previstos nas normas trabalhistas internacionais (OIT) – restaram positivados na forma de direitos fundamentais, para fins de resguardar o equilíbrio das relações de emprego e, principalmente, para proteger os direitos mais elementares dos trabalhadores.

Isto, posto, neste temerário contexto da nova economia, o trabalho humano é transformado em verdadeiro *commodity* que pode ser negociado livremente, sem qualquer tipo de ônus para as

demonstrações pela Europa e América por quase 84 anos, incluindo desafiantes famosos como Napoleão Bonaparte e Benjamin Franklin. Embora muitos suspeitassem de um operador humano escondido, o *hoax* foi inicialmente revelado somente na década de 1820 por Robert Willis (O turco, 2023).

⁹ No original: “Although its fraud was discovered long ago, the Mechanical Turk can still teach us an important lesson today: when thinking about the Gig Economy, it is crucial to look beyond the platforms’ contractual terms and their powerful technology. We will discover fascinating digital innovations and genuine opportunities for entrepreneurship – but we must not allow this to lead us into a world of technological exceptionalism. The product of the Gig Economy, first and foremost, is work. Always remember the little chess player hiding inside the box. Beneath the shiny surface of our phones, tablets and computers, behind the fast apps that easily let us order all kinds of products and services, someone, somewhere, is at work”.

¹⁰ De acordo com Lourival José de Oliveira (2017) em âmbito nacional, restaram positivados no texto constitucional (sob a forma dos direitos fundamentais) tanto a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/1988), como a definição de trabalho digno – direito à livre-iniciativa (art. 1º, IV, CF/1988), o trabalho como um direito social (art. 6º da CF/1988), proteção do trabalho avulso em condições de igualdade com o trabalho com vínculo (inserido no art. 7º, XXXIV, CF/1988), proteção contra a automação (art. 7º, XXVII da CF/1988), não discriminação entre o trabalho técnico, manual ou intelectual (art. 7º, XXXII da CF/1988), valorização do trabalho humano (art. 170 da CF/1988), objetivos do bem-estar e da justiça social (art. 193 da CF/1988).

¹¹ “Direitos trabalhistas, são direitos humanos”. Este é um princípio expresso no Capítulo sobre os Direitos Fundamentais da União Europeia (CFREU), um dos instrumentos de direitos humanos mais desenvolvido, abrangente e legalmente vinculativo do mundo (Dorssemont, 2019).

empresas da *Gig Economy* e seus acionistas, em detrimento aos Direitos Humanos dos trabalhadores.

3 A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E A POSSIBILIDADE DE REGULAMENTAÇÃO

No momento atual, A responsabilidade social empresarial (RSE) se trata de um conceito difícil de definir, parametrizar, pois é um constructo complexo e dinâmico que vem crescendo e ganhando importância tanto acadêmica como empresarial desde os anos 1950 ao ponto de na atualidade, deste século XXI, tornar-se uma das partes centrais na tomada da maioria das decisões empresariais.

Em razão desta amplitude de conceitos sobre a RSE, muitos autores apontam a definição proposta pela Comissão Europeia em seu Livro Verde no ano de 2001, como aquela que melhor consegue abarcar as diversas dimensões do termo, assim, considerando a RSE como “um conceito no qual as empresas integram preocupações sociais e ambientais nas suas operações e na sua interação com os seus stakeholders numa base voluntária” (República Portuguesa [2022]).

Por, isto, segundo o Eurocid (República Portuguesa, [2022]), a Comissão Europeia considera a RSE como um comportamento que as empresas adotam voluntariamente e para além de prescrições legais, porque consideram ser do seu interesse a longo prazo; a RSE está intrinsecamente associada ao conceito de desenvolvimento sustentável, no sentido de que as empresas devem integrar nas suas operações o impacto econômico, social e ambiental; a RSE não se trata de um “acréscimo” opcional às atividades nucleares de uma empresa, mas sim à forma como são geridas.

Em síntese, a RSE engloba três características primordiais:

- a) as empresas devem pensar em gerar lucro aos seus acionistas, mas prestando atenção aos aspectos sociais e ambientais;
- b) devem ter comportamentos éticos e demonstrar um alto nível de integridade e transparência;
- c) devem estar envolvidas na comunidade onde operam melhorando o seu bem-estar e fornecendo suporte através da filantropia ou de outros meios que tenham disponíveis (Gonçalves; Pedra, 2020).

Outro ponto bastante relevante é que no modelo de gestão empresarial capitalista as empresas, a priori, possuem muitas partes interessadas (*stakeholders*) que são aquelas afetadas pelas decisões da empresa, assim, as partes interessadas podem ser os investidores que aportam o capital, os trabalhadores assalariados, os terceirizados, os fornecedores, a mídia, as autoridades locais nos países onde atuam e até mesmo os seus clientes, vizinhos e a comunidade em geral

(Lopes, 2015).

Para autores como Carroll e Shabana (2010), um dos principais motivos das empresas adotarem políticas de RSE se deve a forte pressão exercida pelos *stakeholders*, assim, para estas empresas é fundamental responderem adequadamente a tais interesses para que seja possível desenvolver uma relação de confiança entre todas as partes interessadas nas suas decisões.

Assim, no contexto atual do século XXI, onde se vivencia o mundo globalizado e, altamente, conectado através da internet, onde há uma miríade de formas de comunicação instantânea interpessoal, bem como, redes sociais massivas com bilhões de usuários e alcance mundial, os *stakeholders*, mais do que nunca, podem tanto fomentar o engajamento social e gerar aumento no valor das empresas, quanto, em sentido oposto, também conseguem dar vazão a impactos muito negativos na sua reputação – com a conseguinte desvalorização de suas ações nas bolsas de valores, diminuição do valor de mercado, redução do *rating* da empresa, etc. – através da divulgação de informações depreciativas a sua imagem, organização ou modelo de negócios, podendo, inclusive, organizar boicotes com enorme repercussão e adesão (Stocker *et al.*, 2019).

Logo, se pode considerar que as ações de RSE podem se tornar, verdadeiro, divisor de águas na organização empresarial, com o condão de impactar de forma bastante positiva a relação da empresa com os seus colaboradores, com a comunidade, com os seus clientes, com os fornecedores e, até mesmo, com os acionistas (Kliksberg, 2013). Igualmente, não deve ser negligenciado o fato da adoção da RSE proporcionar a criação de novas oportunidades de negócios, além de fortalecer as relações existentes com os parceiros habituais.

Neste contexto, o modelo de gestão capitalista repousa sobre dois grandes princípios: a criação de valor e a responsabilização. Assim, em relação à responsabilização, “a empresa deve ser incitada a levar em conta o custo de suas decisões para as diferentes partes interessadas” (Tirole, 2020, p. 199); logo, é justamente pela questão da responsabilização que muitos fundos de investimento se posicionam de modo a não alocarem recursos em empresas que entendam não corresponder aos critérios da RSE, o que por sua vez, aumenta a competição entre as empresas (que buscam tais investimentos) e estimula a que um número maior de companhias passe a aderir a RSE, iniciando um novo ciclo de busca por modelos de governança sustentável.

Destarte, a RSE não deve ser vista como moda passageira, simples estratégia de marketing e relações públicas ou até mesmo como ação filantrópica realizada pelas empresas, pois na realidade se trata de um fenômeno que deve ser compreendido como um processo evolutivo muito mais profundo com o condão de modificar a própria compreensão daquilo que se entende como empresa privada, sendo que a sua origem advém, sobretudo, da mobilização de fortes demandas sociais (Lopes, 2015).

Neste diapasão, para Bernardo Kliksberg a responsabilidade social empresarial se trata do reconhecimento que:

A iniciativa privada é um motor essencial da economia, e que a sua atividade deve ser promovida e facilitada, mas que, precisamente por isso, devido ao seu enorme impacto na vida dos cidadãos, deve ser considerada como uma instituição social

com responsabilidades qualificadas, devendo assim ser considerada (Kliksberg, 2005, p. 2, tradução nossa).¹²

Neste mesmo sentido, para Tirole (2020, p. 205):

A responsabilidade social da empresa, o investimento socialmente responsável ou o comércio justo não são nada incompatíveis com uma economia de mercado; muito pelo contrário, representam uma resposta ao mesmo tempo descentralizada e parcial [...] à questão da provisão dos bens públicos.

Um outro conceito que justifica a RSE é o da “licença para operar”, onde a comunidade autoriza a empresa para que ela possa desenvolver suas atividades sendo que, em troca, a empresa deve ajudar a promover o desenvolvimento e o bem-estar social daquela comunidade. Seguindo este paradigma, que deveria ser aplicado, sobretudo, pelas empresas que compõe a *Gig Economy*, mais do que apenas a busca incessante pela maximização do lucro, estas empresas devem ser responsáveis pelos seus trabalhadores, pela comunidade e por outros *stakeholders*. Tal argumento, se encontra em consonância com as estratégias de longo prazo da RSE, que buscam a viabilidade futura da atividade empresarial, com o desenvolvimento sustentável e a fomentação de ambiente econômico favorável.

Uma métrica importante para que se possa aferir a efetividade da RSE, deve utilizar seis critérios: (i) políticas de pessoal que respeitem os direitos dos trabalhadores e promovam seu desenvolvimento; (ii) transparência e boa governança na administração da empresa; (iii) honestidade com os consumidores; (iv) uma política positiva de proteção ambiental; (v) Trabalhar com políticas públicas e sociedade civil para forjar alianças estratégicas para abordar os principais problemas coletivos; (vi) rejeição do duplo código de ética que permite a coexistência de discursos de responsabilidade social e a corrupção de funcionários públicos para ganho empresarial (Silva; Knoerr, 2013).

Apesar de seus muitos aspectos positivos, a RSE não deixa de ser alvo de fortes críticas. Por um lado, alguns autores como Milton Friedman (1970) referem que a única responsabilidade social das empresas é aumentar os lucros de seus acionistas, defendendo que não existe nenhuma razão econômica para que as empresas conheçam os problemas sociais ou que tenham competências para resolvê-los. Por outro, há autores seguem um caminho diametralmente oposto, direcionando suas críticas ao caráter “voluntário” da RSE, pois “a função social da empresa, somente se realiza mediante mecanismos de controle das atividades econômicas de uma forma geral e de instrumentos específicos para cada setor” (Silva; Knoerr, 2013, p. 447).

Ainda que muitas empresas afirmem que a resposta mais conveniente e rápida ao processo de globalização econômica seria a flexibilização das leis trabalhistas – visto que devido a brutal concorrência, seria muito difícil competir com nações onde não existem leis que protejam os

¹² No original: “*la empresa privada es un motor esencial de la economía, y que sus actividades deben ser promovidas y facilitadas pero que, justamente por eso, por su enorme incidencia en la vida de los ciudadanos, tiene que ser considerada como una institución social con responsabilidades calificadas, y debe autoconsiderarse de este modo*”.

direitos dos trabalhadores –, esta linha de pensamento tornaria a tese da responsabilidade social corporativa uma grande falácia, transformando-a num discurso vazio e sem sentido. Assim, para que as empresas possam, verdadeiramente, cumprir com suas responsabilidades e funções sociais, se faz necessário tanto a pressão social como o uso de efetivos métodos de controle (Kliksberg, 2013).

Em relação as possibilidades de regulamentação da RSE estas podem ser oriundas de normas de origem estatal (*hard law*) e não estatal/voluntárias (*soft law*). Em relação a estas últimas, predominam as normas denominadas como voluntárias e de consenso, pois representam a padronização e regulação técnica necessária para o desenvolvimento das atividades empresariais nos mais diversos setores e segmentos da economia (Gonçalves, 2020).

Neste contexto das *soft laws*, as certificações são utilizadas como modelo de padronização e observância da responsabilidade social, podendo referir-se, a nível global, como uma das mais relevantes a *Social Accountability Certification SA 8000* que se trata norma internacional de avaliação da RSE para empresas fornecedoras e vendedoras, baseada em convenções da OIT e da ONU, estabelecendo padrões dos impactos sociais voltados à relação de trabalho e as práticas socialmente responsáveis no ambiente de trabalho (Silva *et al.*, 2015), como por exemplo, a própria implementação do Trabalho Decente promovido pela OIT e pela Agenda 2030 da ONU.

Igualmente relevante é a certificação ISO 26000 que é reconhecida como a primeira norma internacional de responsabilidade social, pois ela vai além de uma simples certificação, pois fornece orientação sobre como empresas e organizações podem operar de maneira socialmente responsável, através de um conjunto de boas práticas e de princípios de sustentabilidade que objetivam promover a inovação social, a atuação de maneira ética, transparente e que contribua para a saúde e o bem-estar social (SGS DO BRASIL, 2019).

No entanto, a maior iniciativa de *soft law* para a regulação da RSE no mundo é o programa da Organização das Nações Unidas denominado *Global Compact*, que tem como objetivo mobilizar a comunidade empresarial na promoção de valores fundamentais afeitos às áreas de direitos humanos, relações de trabalho e meio ambiente (Kliksberg, 2013).

No Brasil, se pode citar duas iniciativas de regulamentação por meio de *soft law*: (i) o Índice de Sustentabilidade Empresarial da Bolsa de Valores do Estado de São Paulo (ISE/BOVESPA) e (ii) a ABNT NBR 16001 (Silva *et al.*, 2015).

Em relação as chamadas *hard laws*, a RSE pode ser regulada através da promulgação de leis específicas pelo Estado, neste sentido, é comum em diversos países regramentos para instrumentar a regulação da RSE a partir do balanço social destas empresas.

Neste conceito, é possível deduzir que o balanço social pode ser utilizado como um instrumento de *hard law* para viabilizar a prestação de contas aos *stakeholders* por meio de relatórios não financeiros que avaliam aspectos sociais, ambientais e econômico para alcançar uma dupla função: ser um instrumento de gestão sustentável e um meio de comunicação entre a organização e a sociedade como um todo. Ainda, a partir da premissa de que a empresa tem obrigações que extrapolam o campo da atividade econômica, ou seja, que as empresas devem ser

responsivas à sociedade, devendo plantear boas práticas e programas de governança voltados a atingir resultados na preservação do meio ambiente e de respeito aos Direitos Humanos, foram editadas diversas leis que regulamentaram os elementos essenciais do balanço social (Dall’agnol; Carmona, 2021).

CONCLUSÃO

No presente artigo, se buscou investigar e analisar de que forma o conceito de RSE poderia servir como paradigma na tentativa de se conciliar o trabalho nas plataformas digitais com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela ONU na Agenda 2030, em particular o ODS-8, que busca promover o Trabalho Decente para todos.

Desta forma, se pode concluir que através da utilização extensiva dos instrumentos de regulamentação da RSE, tanto os de *soft law* como os de *hard law*, seria possível pressionar e, assim, compelir as empresas que compõe a *Gig Economy* a promoverem o Trabalho Decente para a ampla gama de trabalhadores que laboram em suas plataformas virtuais.

Neste diapasão, compreende-se que a maioria das empresas da *Gig Economy* não têm meios de fugir-se a enorme pressão que poderia ser exercida pelos *stakeholders*, sobretudo, na atual conjuntura de mundo globalizado do séc. XXI, onde a comunicação instantânea e as redes sociais possuem força para ditar tendências e, até mesmo, de fomentar o boicote a determinadas condutas, marcas ou empresas.

Destarte, a responsabilidade social empresarial possui o condão de suscitar a implementação de medidas que promovam o Trabalho Decente nas plataformas digitais, atendendo às expectativas dos trabalhadores, dos consumidores e da sociedade em geral; assim, é possível, por meio da RSE, apresentar iniciativas que possam ser adotadas para equilibrar os efeitos positivos e negativos da *Gig Economy*, tanto a nível local, quanto global, de forma a se preservar os direitos humanos dos trabalhadores (na forma entabulada pela Agenda 2030 da ONU), fazendo essa nova economia funcionar para todos, como um modelo de negócio sustentável no qual todas as pessoas podem desfrutar dos benefícios e inovações das plataformas digitais, sem as mazelas da exploração do trabalho humano, quando realizado de forma desregulamentada e injusta.

REFERÊNCIAS

44 EYE-OPENING gig economy statistics for 2022. **Velocity Global**, Denver, 10 may 2022. Disponível em: <https://velocityglobal.com/blog/gig-economy-statistics/>. Acesso em: 22 ago. 2022.

ALOISI, Antonio. The role of European institutions in promoting decent work in the “collaborative economy”. In: BRUGLIERI, Maurizio. **Multidisciplinary design of sharing services**. Milano: Springer, 2017. p. 161-182. Disponível em: <https://www>.

lavoroeconomiadigitale.it/pdf/papers/02/01/4.Aloisi.pdf. Acesso em: 8 ago. 2022.

ANDRADE, Fernanda Rodrigues Guimarães. **Direitos humanos dos trabalhadores**: uma análise da declaração da organização internacional do trabalho sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2012.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig Economy e contrato de emprego**: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. 2. ed. São Paulo: LTR, 2021.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa da organização internacional do trabalho e os limites do direito internacional do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

CARROLL, Archie B.; SHABANA, Kareem. The business case for corporate social responsibility: a review of concepts, research and practice. **International Journal of Management Reviews**, Nova Jersey, v. 12, n. 1, p. 85-105, 2010. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/228118692>. Acesso em: 2 jul. 2022.

DALL'AGNOL, Philippe; CARMONA, Paulo A. Cavichioli. A regulamentação da responsabilidade social empresarial: entre a ortodoxia e heteronomia normativa. **Prisma Jurídico**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 330-350, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5585/prismaj.v20n2.20253>

DORSSEMONT, Filip *et al.* **The charter of fundamental rights of the European union and the employment relation**. London: Bloomsbury Publishing, 2019.

FRIEDMAN, Milton. The social responsibility of business is to increase its profits. **The New York Times Magazine**, New York, 13 set. 1970. Disponível em: <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>. Acesso em: 2 ago. 2022.

GONÇALVES, Luísa Cortat Simonetti; PEDRA, Adriano Sant'Ana. Deveres internacionais e obrigações socioambientais para empresas multi e transnacionais. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 17, n. 3, p. 529, 2020.

HOBSBAWM, Eric J. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2011.

KELLER, Werner. **O direito ao trabalho como direito fundamental**: instrumentos de efetividade. 2. ed. São Paulo: LTR, 2016.

KLIKSBERG, Bernardo. **Ética para empresários**: por qué las empresas y los países ganan con la responsabilidad social empresarial. Buenos Aires: Distal, 2013.

KLIKSBERG, Bernardo. **Responsabilidad social empresarial**: moda a demanda social. Madrid: Fundación Carolina de España, 2005. Disponível em: <https://www.econo.unlp.edu.ar/frontend/>

media/88/10988/96ec54036dada3b4ed47f8dcb0c92bbd.pdf. Acesso em: 20 ago. 2022.

LOPES, Marta Maria Cordeiro. **A influência dos Stakeholders na responsabilidade social empresarial estratégica**. 2015, f. 336. Tese (Doutorado em Marketing) - Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2015. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/10038/1/Tese_Out_2015_Final_Juri.pdf. Acesso em: 03 ago. 2022.

MANNRICH, Nelson. Futuro do direito do trabalho: no Brasil e no mundo. **Revista LTR**, São Paulo, v. 81, n. 11, p. 1287–1300, dez. 2017.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o trabalho 4.0. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 86, p. 152-167, mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/170751>. Acesso em: 6 ago. 2022.

MULCAHY, Diane. **The gig economy: the complete guide to getting better work, taking more time off, and financing the life you want**. New York: AMACOM, 2016. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=mP3nDAAAQBAJ&lpg>. Acesso em: 13 ago. 2022.

O TURCO. **Wikipédia**, California, mar. 2023. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/O_Turco. Acesso em: 21 ago. 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. História da OIT. Brasília, DF: **OIT**, [2022]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 jun. 2022.

OLIVEIRA, Lourival José. Os princípios do direito do trabalho frente ao avanço tecnológico. *In*: FINCATO, Denise Pies; VIDALETTI, Leilane Piovesani (org.). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho II**. Curitiba: CRV, 2017. p. 289-300.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. Paris, 1948. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos/direitos-humanos.php>. Acesso em: 5 ago. 2022.

PLATAFORMAS auxiliam quem busca trabalho autônomo no país. **O Globo**, São Paulo, ago. 2022. Disponível em: <http://www.agenciaoglobo.com.br/dinonews/Default.aspx?idnot=94913&tit>. Acesso em: 22 ago. 2022.

PRASSL, Jeremias. **Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy**. Oxford: Oxford University Press, 2018.

REPÚBLICA PORTUGUESA. Conceito e marcos importantes na responsabilidade social. Lisboa: **Eurocid**, [2022]. Disponível em: <https://eurocid.mne.gov.pt/>. Acesso em: 29 jul. 2022.

SGS DO BRASIL. ISO 26000: diretrizes para responsabilidade social. São Paulo: **SGS**, July 2019. Disponível em: <https://www.sgsgroup.com.br/pt-br/news/2019/07/iso-26000-responsabilidade-social>. Acesso em: 15 ago. 2022.

SILVA, Eduardo Aguiar *et al.* Investimentos em Ações de Responsabilidade Social no Brasil: uma Análise Quantitativa. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, jul./dez. 2015. DOI: <https://doi.org/10.20401/rasi.1.1.21>

SILVA, Marcos Alves da; KNOERR, Viviane Coêlho de Séllos. Responsabilidade social das empresas e subcidadania: pautas para uma reflexão de índole constitucional. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 2, n. 31, p. 435-453, ago. 2013. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/611>. Acesso em: 3 jul. 2022.

SINICKI, Adam. **Thriving in the gig economy**: freelancing online for tech professionals and entrepreneurs. United States: Apress, 2019. Disponível em: https://www.amazon.com.br/dp/1484240898/ref=rdr_kindle_ext_tmb. Acesso em: 13 ago. 2022.

STOCKER, Fabricio *et al.* Teoria de redes de influências de stakeholders: uma abordagem revisitada. **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 17, p. 673-688, nov. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395176683>

TIROLE, Jean. **Economia do bem comum**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

WINN, Joss. **Labour is not a commodity**: mapping out assumptions on “labour” in the co-operative movement. Lincoln: Joss Winn, nov. 2014. Disponível em: <https://joss Winn.org/2014/11/27/labour-is-not-a-commodity-mapping-out-assumptions-on-labour-in-the-co-operative-movement/>. Acesso em: 19 ago. 2022.

Como citar: SANCHEZ ROSA, Nelson; DORNELES, Lucio Faccio; ANTUNES DA CUNHA, Guilherme Cardoso. RSE como instrumento de adequação do trabalho nas plataformas digitais à Agenda 2030 da ONU. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 27, n. 3, p. 171-187, nov. 2023. DOI: 10.5433/2178-8189.2023v27n3p171-187. ISSN: 2178-8189.

Recebido em: 20/07/2023

Aprovado em: 16/08/2023