
PRESENTACIÓN

Para dar continuidad a la serie de publicaciones del proyecto **Futuro del Trabajo y *Gig Economy***, este *briefing* temático analiza el concepto de “beneficios portátiles”, para intentar comprender de que forma podrían contribuir al debate en relación con el desarrollo de instrumentos de seguridad social destinados a la protección de los *gig workers*. A partir de un análisis de la literatura sobre el tema, exploramos algunos desafíos y oportunidades de su implementación en diferentes contextos y su adhesión al sistema de seguridad brasileño.

Principales hallazgos

- 1) Los beneficios portátiles surgieron en los EE. UU., en el contexto de expansión de la *gig economy*;
- 2) Se caracterizan por tres elementos principales: (i) portabilidad; (ii) costeo proporcional; y (iii) universalidad.
- 3) Este modelo permite ampliar las discusiones en torno a la concesión de beneficios complementarios, tales como la ayuda guardería, capacitaciones etc.
- 4) El sistema de seguridad social brasileño ya cubre las características de este modelo, pero se enfrenta al desafío de facilitar las contribuciones de trabajadores en condiciones de informalidad, que es el caso de la mayoría de los trabajadores que actúan en las plataformas digitales;
- 5) El debate en relación con los beneficios portátiles se propone solucionar cuestiones relacionadas con la seguridad social de los *gig workers*, pero no es suficiente para enfrentar el desafío de la promoción de mejores condiciones de trabajo en la *gig economy*; otro tema destacado en las discusiones regulatorias sobre la materia.

INTRODUCCIÓN

A medida que el trabajo en plataformas digitales se vuelve más común en todo el mundo, surgen diversas discusiones sobre cómo enmarcar a los trabajadores de la *gig economy* en un sistema de seguridad social, capaz de garantizarles protección social. Una discusión que surge, principalmente en los Estados Unidos, aborda el modelo de beneficios portátiles como respuesta a esta necesidad.

Según el Aspen Institute, una de las principales referencias para este estudio, la idea de beneficios portátiles surge para suplir una laguna en la protección social de trabajadores autónomos en un contexto como el norteamericano, en el cual los sistemas de previsión, salud y asistencia social aún están muy restringidos.

En este sentido, el presente *briefing* temático pretende entender la estructura de los beneficios portátiles, como instrumento capaz de ofrecer protección a trabajadores de la *gig economy*, como también posibles resistencias y desafíos para su implementación. Además, también se dedica a comprender *si* y *cómo* los beneficios portátiles podrían utilizarse en el contexto brasileño, teniendo en cuenta el desafío de entender *si* y *en qué medida* el modelo previsional brasileño se puede aplicar a individuos que actúan de manera atípica, considerando las formas tradicionales de trabajo. No obstante, cabe destacar que las propuestas reguladoras extranjeras deben analizarse con moderación, dadas las diferencias políticas, sociales, culturales, económicas y normativas que pueden existir en distintos escenarios.

NOTAS METODOLÓGICAS

El estudio se constituye en un análisis bibliográfico realizado por medio de la búsqueda de las siguientes palabras clave "*benefícios portátil*", "*benefícios portáteis*", "*benefícios portáteis*", "*portable benefits*" y "*benefícios portatiles*" en las bases académicas Google Scholar, Periódicos CAPES, Scielo.org, Scielo.br, Scopus y Web of Science. De modo complementario, también se mapearon publicaciones en las plataformas de las consultoras (por ej., Ernest Young, PwC, Deloitte, KPMG, McKinsey & Company y Accenture). En ambos, los

documentos identificados destacaron el escenario estadounidense.

Por último, también se consideraron noticias y repercusiones sobre la temática en el contexto brasileño. Para ello, se llevó a cabo un estudio en los sitios de los siguientes periódicos y organizaciones: Jota, Consultor Jurídico (Conjur), Migalhas, Piauí, Le monde, Carta Capital, Estadão y Folha, entre otros.

¿QUÉ SON LOS BENEFICIOS PORTÁTILES?

El concepto de beneficios portátiles surgió en los Estados Unidos (EE. UU.), en el contexto de expansión de la *gig economy*, caracterizada por relaciones de trabajo más flexibles, temporales y comúnmente firmadas con múltiples tomadores de servicios. Fue presentado como un sistema complementario al régimen de seguridad social, que podría adoptarse independientemente de la naturaleza jurídica de la relación contractual del trabajo, lo que permitiría incluir en su cobertura los *independent contractors*¹, cuya actuación no está contemplada en la legislación laboral (AZAR, 2020, p. 416).

Este sistema fue propuesto en una Carta Abierta del sector ("[Common ground for independent workers](#)"), publicada en noviembre de 2015 y firmada por diferentes actores (ejecutivos, inversores, representantes de asociaciones y sindicatos, *think thanks* etc.). La Carta defiende el modelo de contratación flexible de la *gig economy*, y destaca la importancia de que se garanticen los beneficios y protecciones mínimas a los trabajadores, y algún grado de seguridad contra infortunios (por ejemplo, contra accidentes de trabajo).

Conforme lo destacado en el modelo formulado por el [Aspen Institute](#), los "beneficios portátiles" se caracterizan por tres elementos principales (FOSTER et al, 2016):

- **Portabilidad:** los beneficios se vinculan a un individuo trabajador, no a un

único empleador, lo que permitiría la transferencia de un trabajo a otro sin interrupción de la cobertura o pérdida de financiación.

- **Costeo proporcional**²: los beneficios se pueden financiar a partir de contribuciones de varias fuentes, incluidos diferentes empleadores, clientes, gobierno y los propios trabajadores, de manera simultánea o acumulativa. Estas contribuciones se pueden recaudar de manera proporcional a las horas trabajadas u otras unidades relevantes de trabajo. Es decir, si un trabajador cuenta con varios empleadores, estos pueden prorratear el costeo de los beneficios.
- **Universalidad:** beneficios accesibles a un mayor grupo de trabajadores, independientemente de las horas trabajadas o del tipo de régimen de trabajo.

Una de las inspiraciones por detrás del concepto de "beneficios portátiles" es el *Affordable Care Act* (2010). Más conocida como *Obamacare*, esta ley reformó el sistema de salud de los EE. UU. e instituyó mecanismos de financiación compartida con los empleadores (costeo proporcional), aunque no vinculada con el empleo en sí (portabilidad). Es decir, el cese del vínculo de empleo no descontinúa ni interrumpe la cobertura al trabajador (HANAUER y ROLF, 2015).

¹ La nomenclatura *independent contractors* (en español, "contratantes independientes") se suele utilizar por empresas de la *gig economy* para referirse a los prestadores de servicio registrados en sus plataformas. En relación con estos profesionales se aplicaría la legislación civil y comercial, no la laboral. La *Proposition 22*, que regula el trabajo en plataformas digitales en el Estado de California (EE. UU.), reconoce el derecho a la "libertad de trabajar de forma independiente" y adopta esa terminología para referirse a los trabajadores que actúan en el sector, siempre que se cumplan ciertos requisitos para dicho contexto (cf. BT4, pp. 5 y 6).

² En los informes del Aspen Institute, se utiliza el término "*prorated*" (del latín "pro rata").

En el siguiente esquema, se puede visualizar el conjunto de beneficios, los beneficiarios, las formas de costeo y su gestión, de acuerdo con el diseño propuesto por el Aspen Institute:



¿Cuáles serían los beneficios?

Los beneficios portátiles abarcarían un conjunto de beneficios de seguridad social, con el objetivo de ofrecer mayor seguridad y estabilidad a los trabajadores no cubiertos por la relación de empleo. Los beneficios portátiles tendrían un núcleo compuesto por seguro de salud, jubilación y subsidio contra invalidez temporal. A partir de esta protección básica, los beneficios podrían expandirse a varios tipos, como, por ejemplo, vacaciones remuneradas, educación y capacitaciones.



¿Quiénes serían los beneficiarios?

Los beneficios portátiles fueron diseñados para la universalidad de los trabajadores. Los trabajadores de la *gig economy* serían un potencial público objetivo.



¿Cómo serían costeados?

Se propone una financiación por medio de varias fuentes, lo que incluye varios empleadores, los propios trabajadores y el Estado. El prorrateo entre los empleadores se daría de forma proporcional, a partir de unidades de cálculo relevantes (por ej., horas trabajadas, remuneración, tareas realizadas etc.).



¿Quién administraría estos beneficios?

En el modelo formulado por el Aspen Institute, además de las instituciones de Estado, también se proponen entidades no gubernamentales (con o sin fines de lucro) como alternativas para la administración de los beneficios.

Fuente: elaboración propia (adaptado del Aspen Institute (2019)).

BARRERAS PARA LA ADOPCIÓN DE LOS BENEFICIOS PORTÁTILES

Liya Palagashvili (2020) destaca “barreras” para la adopción de beneficios portátiles. Desde la perspectiva de las empresas del sector, la principal preocupación sería el **riesgo legal de exposición laboral**, ya que la

concesión de beneficios podría generar cuestionamientos sobre la existencia de un vínculo con los trabajadores beneficiados, lo cual, a su vez, debilitaría la tesis sostenida por muchas plataformas, cuando se reclaman

judicialmente, de que serían profesionales independientes; esta tesis está respaldada por la Proposition 22 (California). No obstante, según Justin Azar (2020), la institucionalización de los beneficios portátiles fue propuesta como una forma de que las plataformas digitales concedan beneficios y aborden las reivindicaciones de los trabajadores, sin aumentar significativamente sus costos de mano de obra ni reducir su exposición con respecto a la caracterización del vínculo laboral.

Otro desafío relevante es la **ausencia de organización del sector para la apertura de diálogos sociales dirigidos a la construcción del modelo**. Justin Azar (2020) destaca esta cuestión al analizar la solución propuesta por Steven Hill y entidades como el Aspen Institute para el prorrateo de las contribuciones, entre las plataformas: ellos toman como base el modelo de los *Multi-Employer Plans*, instituidos por el *Taft-Hartley Act (1947)*³, por medio de los cuales cada empleador toma un porcentaje de la contribución social debida a un fondo multiempleador. Sin embargo, aunque haya varios ejemplos conocidos de *Multi-Employer Plans* (como el *Screen Actors Guild-Producers Pension and Health Plan*, el

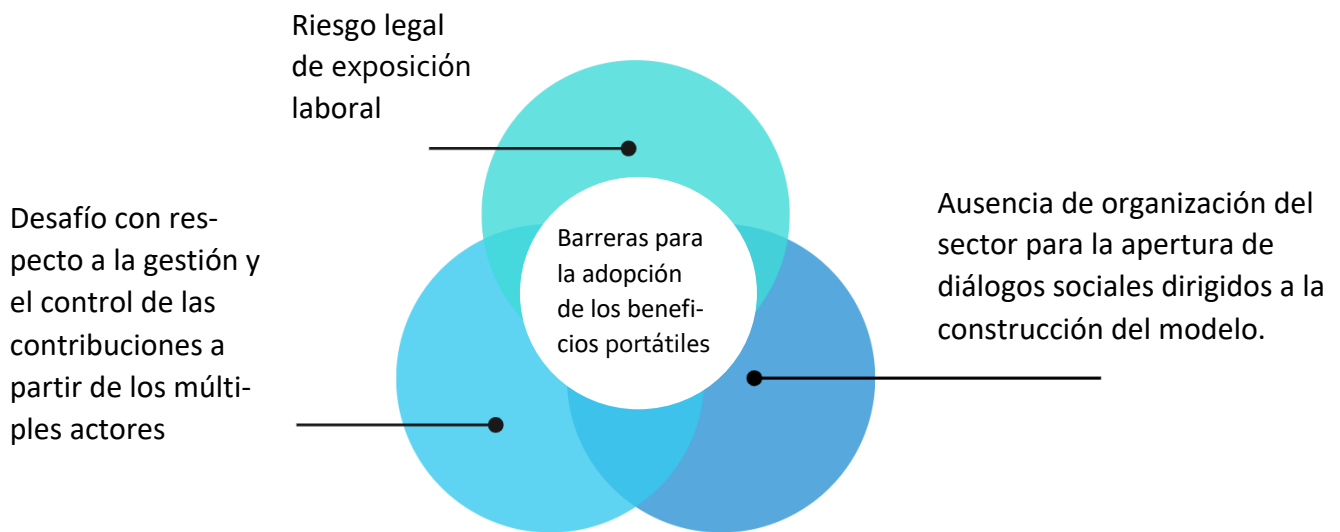
American Federation of Musicians Pension Fund y el *Western Conference of Teamsters Pension Trust*), el autor destaca que se caracterizan por: (i) reunir a trabajadores del mismo sector y área geográfica; y (ii) haber sido implementados por un sindicato representativo de la clase, a partir de un acuerdo colectivo.

En cambio, desde el punto de vista operativo, se impone el **desafío en relación con la gestión y el control de las contribuciones a partir de los múltiples actores, tanto en lo que respecta al cálculo de los valores proporcionales para cada una de estas como en lo que respecta al funcionamiento del sistema y la fiscalización de los porcentajes debidamente recaudados**. A su vez, este debate, se asocia con indefiniciones, como, por ejemplo, del cálculo de las horas trabajadas (se debe considerar el tiempo con sesión abierta o el tiempo de la carrera, por ejemplo, en el caso de conductores y entregadores).

No se encontraron manifestaciones de otros actores de la *gig economy* (trabajadores, sindicatos, organismos internacionales etc.) sobre otros posibles obstáculos para la implementación de los beneficios portátiles.

³ Se pueden negociar muchos beneficios con un plan *Taft-Hartley*, incluidos beneficios similares a los tradicionales que suelen integrar el sistema público de seguridad social (tales como la jubilación, en este caso, en la modalidad privada). El *Taft-Hartley Act* exige que el fondo sea administrado por administradores con deberes fiduciarios e invoca las protecciones de la *National Labor Relations Act (NLRA)* y la *Employee Retirement Income Security Act (ERISA)* (AZAR, 2020).

Imagen 1: Barreras para la adopción de los beneficios portátiles



Fuente: elaboración propia

Para más información...

Para obtener más información sobre el debate relacionado con el concepto de “beneficios portátiles” y las cuestiones involucradas con su aplicabilidad, lea:

- ❑ [*Designing Portable Benefits: a Resource Guide for Policymakers*](#), publicación del Aspen Institute;
- ❑ [*Shared Security, Shared Growth*](#), de Nick Hanauer y David Rolf;
- ❑ [*New Economy, New Social Contract: A Plan for a Safety Net in a Multiemployer World*](#), de Steven Hill;
- ❑ [*Barriers to Portable Benefits Solutions for Gig Economy*](#), de Liya Palagashvili;
- ❑ [*Portable Benefits in the Gig Economy: Understanding the Nuances of the Gig Economy*](#), de Justin Azar.

¿CUÁL ES LA APLICABILIDAD DEL MODELO DE BENEFICIOS PORTÁTILES EN BRASIL?

Con respecto al acceso a la protección social, uno de los principales beneficios presentes en el modelo de los beneficios portátiles abarca la garantía de un plan de salud. **A diferencia**

del sistema norteamericano, el sistema brasileño de salud es público y universal, lo que significa que el acceso a la atención, los procedimientos médicos y los remedios se

garantizan de manera constitucional y legal para todos los brasileños. Así como la salud, la asistencia social también corresponde a un sistema no contributivo, del cual pueden ser beneficiarias todas las personas que necesitan asistencia y cumplan con requisitos legales, como bajos ingresos, por ejemplo. La previsión social, a su vez, corresponde a un sistema contributivo, cuyos beneficios, como la jubilación, están cubiertos por el Régimen General de Previsión Social (RGPS), al cual pueden acceder los beneficiarios del sistema que cumplan con determinados requisitos legales, como tiempo de aportes, carencia etc.

En este sentido, **para el contexto brasileño, la centralidad del debate yace en la previsión social**, aunque no se ignore la importancia de discutir cómo se da el acceso a la salud y la asistencia en las dos esferas de la seguridad social ya garantizadas por ley a todos de

manera universal, independientemente de la forma de trabajo, como también, en relación con los puntos de deficiencia del modelo existente en el país.

No obstante, de acuerdo con las reglas del RGPS, los trabajadores de la *gig economy*, si bien son autónomos, figuran como contribuyentes obligatorios. **Por lo tanto, la vulnerabilidad de estos trabajadores no deriva de la ausencia de un sistema, sino de la dificultad de efectivizar los aportes.** Conforme lo expuesto en el [BT7 sobre seguridad social y el trabajo en plataformas digitales](#), algunas de las razones detrás de esta dificultad serían: (i) desconocimiento sobre la existencia de la contribución; (ii) desconocimiento sobre los procedimientos para aportar; o (iii) bajos ingresos y escasez de recursos destinados a los aportes para la previsión.

Imagen 2: Pilares de la seguridad social



Fuente: elaboración propia

Asimismo, en Brasil, la naturaleza jurídica indefinida de la relación entre plataformas y trabajadores no contribuye a la facilitación de la recaudación de la contribución social. Esto se debe a que, en caso de ser contratados

como empleados o como autónomos directamente por las plataformas, se exigiría la retención en la fuente de remuneración del importe debido al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS). Aunque una buena parte de

los trabajadores actúen como trabajadores autónomos, a nivel contractual, están prestando un servicio al usuario final de la plataforma (como regla, una persona física), de manera que la plataforma pasa a no tener la obligación legal de retener el valor de los aportes⁴. Los Términos de uso le dan a la relación de estos entregadores y trabajadores con las plataformas un formato en el que estos suelen colocarse como contratantes de un servicio de intermediación tecnológica y, por lo tanto, no aparecen como trabajadores.

Con respecto a las similitudes con características del modelo de beneficios portátiles, al analizar el RGPS, observamos que se aproximan en algunos puntos: (i) **portabilidad**, en la medida en que esté vinculada a los asegurados, independientemente del régimen de

trabajo; (ii) **proporcionalidad**, ya que admite los aportes por varios empleadores (por ej., régimen intermitente) y, con excepción de algunos beneficios (por ej., el seguro de desempleo), no se discontinúa ni se interrumpe ante un cambio de empleador o régimen de trabajo; y (iii) **universalidad**, ya que no depende del régimen de trabajo (por ej., prevé que los autónomos son asegurados obligatorios) e, inclusive, permite la afiliación facultativa de personas que no desempeñan una actividad económica remunerada (por ej., desempleados, amas de casa, estudiantes etc.).

A partir de ejemplos, la tabla a continuación ilustra el acceso de trabajadores autónomos a ciertos tipos de beneficios, teniendo en cuenta el modelo norteamericano y el sistema brasileño de previsión social:

Cuadro 1: Beneficios en el escenario brasileño y estadounidense

Tipos de beneficio	¿Los trabajadores autónomos en los Estados Unidos tienen derecho al beneficio?	¿Los trabajadores autónomos en Brasil tienen derecho al beneficio?
Seguro de salud	Puede acceder a planes de salud por medio del <i>Affordable Care Act</i> , sin el aporte del empleador.	Sistema Único de Salud disponible para todos los ciudadanos brasileños. No hay necesidad de aporte específico, ni por parte del contratante ni por parte del trabajador.
Seguro de desempleo	No.	No. A través del RGPS, los trabajadores autónomos no tienen derecho al seguro de desempleo.
Jubilación	Difícilmente Existen planes con financiamiento	Sí. El RGPS garantiza el derecho a la jubilación a los trabajadores autónomos.

⁴ En Colombia, algunas empresas del sector pasarán a recaudar los aportes de los trabajadores a través de BEPS (Beneficios Económicos Periódicos), un régimen fiscal local similar al del MEI (Microempreendedor Individual), por medio de una procuración provista por los trabajadores, para evitar, de esta forma, la caracterización del vínculo de trabajo (cf. BT7, p. 9).

	exclusivo del propio trabajador.	
Compensación por accidente de trabajo	Difícilmente	Sí. El RGPS cuenta con el beneficio por incapacidad permanente, que garantiza prestaciones continuadas al trabajador autónomo que quede incapacitado para su actividad habitual como consecuencia de un accidente.
Seguro de vida	Difícilmente. Existen planes con financiamiento exclusivo del propio trabajador.	No. No obstante, el RGPS garantiza la pensión por muerte a los dependientes del trabajador autónomo que fallezca.
Subsidio por enfermedad	Difícilmente	Sí. El RGPS garantiza al trabajador autónomo el beneficio por incapacidad temporal para trabajar
Licencia remunerada para cuidados de la familia	Difícilmente, aunque sea posible participar de algunos programas estatales que ofrecen el beneficio.	Sí, el RGPS garantiza al trabajador autónomo el salario por maternidad.
Vacaciones remuneradas	Difícilmente	Por lo general, el trabajador autónomo no goza de vacaciones remuneradas.

Tabla adaptada de Apen Institute (FOSTER et al, 2019). La información sobre el contexto norteamericano se retiró de (FOSTER et al, 2019). La información del contexto brasileño se ingresó por los autores.

Ante estas características, cuestionamos si, y de qué manera, el modelo de beneficios portátiles podría contribuir al debate en relación con la protección social de los trabajadores de la *gig economy* en Brasil.

Nos parece que la principal contribución de este modelo implica la discusión sobre el montaje de un sistema de registro y cálculo de prorrateo proporcional entre múltiples actores, aunque esta modalidad ya esté prevista en el régimen jurídico brasileño (como ejemplo de la forma de recaudación en los contratos de trabajo intermitente), el diseño formulado por el Aspen Institute señala algunos

camino para que el sistema sea viable, a partir de un modelo institucional gubernamental, híbrido o privado (que dependerá de la regulación del sector).

El debate también puede ampliar las discusiones en torno a la creación de otros beneficios no incluidos tradicionalmente en la previsión social brasileña, como capacitaciones para la calificación profesional y la reubicación en el mercado de trabajo, por ejemplo.

Sin embargo, la propuesta del modelo de beneficios portátiles no es suficiente para abordar otro tema central para la regulación del trabajo en la *gig economy*: las condiciones de

trabajo de los *gig workers*. De esta forma, aunque aborde los medios para la seguridad social (principalmente, con base en el contexto norteamericano), no incluye cuestiones laborales, que se merecen una atención especial del legislador (cf. [BT1](#) y [BT2](#)), como el suministro de equipos de protección, intervalos para descanso, duración de la jornada etc.

Por último, cabe destacar la dificultad e impropiedad de buscar trasladar automática-

mente soluciones pensadas para otros contextos de la realidad brasileña. Si bien, en el contexto norteamericano, se especulan los beneficios portátiles como forma de hacer posible la protección social a los *gig workers*, se necesita analizar de forma más pormenorizada en qué medida realizan innovaciones al modelo brasileño de previsión social y si son efectivamente útiles para nuestra realidad.

CONCLUSIONES

- Los beneficios portátiles se caracterizan por tres elementos principales: (i) portabilidad; (ii) costeo proporcional; y (iii) universalidad.
- Los beneficios portátiles se formularon a partir de la realidad laboral de los EE. UU., en donde los sistemas de previsión, asistencia social y salud pública están restringidos;
- Este modelo permite ampliar las discusiones en torno a la concesión de beneficios complementarios, tales como la ayuda guardería, capacitación profesional etc.
- El sistema de seguridad social brasileño ya cubre las características de este modelo, pero se enfrenta al desafío de facilitar las contribuciones de trabajadores en condiciones de informalidad, que es el caso de la mayoría de los trabajadores que actúan en las plataformas digitales;
- El debate en torno a los beneficios portátiles no es suficiente para abordar el desafío de la promoción de mejores condiciones de trabajo a los *gig workers*, tema de importancia central para la regulación de la *gig economy*.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZAR, Justin. Portable Benefits in the Gig Economy: Understanding the Nuances of the Gig Economy. In **Georgetown Journal on Poverty Law and Policy**, Volume XXVII, Number 3, Spring 2020. Disponible en: <https://www.law.georgetown.edu/poverty-journal/in-print/volume-27-issue-iii-spring-2020/portable-benefits-in-the-gig-economy-understanding-the-nuances-of-the-gig-economy/> (acceso el: agosto/2021)

CENTRO DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN INNOVACIÓN DE LA ESCUELA DE DERECHO DE SÃO PAULO DE LA FGV. **Briefing temático #4: Cuestiones normativas a partir del debate en California - Análisis de la Proposición 22** - versión 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 26 de marzo de 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/10438/30825> (acceso el: agosto/2021)

FOSTER, Natalie; NELSON, Greg; e REDER, Libby. **Portable Benefits – Resource Guide**. Washington, DC: The Aspen Institute Future of Work Initiative, 2016. Disponible en: <https://www.aspeninstitute.org/publications/portable-benefits-resource-guide/> (acceso el: agosto/2021)

FOSTER, Natalie; REDER, Libby; e STEWARD, Shelly. **Designing Portable Benefits: a Resource Guide for Policy-makers**. Washington, DC: The Aspen Institute Future of Work Initiative, junio/2019. Disponible en: https://www.aspeninstitute.org/wp-content/uploads/2019/06/Designing-Portable-Benefits_June-2019_Aspen-Institute-Future-of-Work-Initiative.pdf (acceso el: agosto/2021)

ROLF, David; CLARK, Shelby; e BRYANT, Corrie Watterson. **Portable Benefits in the 21st Century: Shaping a New System of Benefits for Independent Workers**. Washington, DC: The Aspen Institute Future of Work Initiative, junio/2016. Disponible en: <https://www.aspeninstitute.org/publications/portable-benefits-21st-century/> (acceso el: agosto/2021)

HILL, Steven. **New Economy, New Social Contract: A Plan for a Safety Net in a Multiemployer World**. Washington, DC: New America, agosto/2015. Disponible en: <https://www.newamerica.org/economic-growth/policy-papers/new-economy-new-social-contract/> (acceso el: agosto/2021)

HANAUER, Nick; e ROLF, David. **Shared Security, Shared Growth. Democracy: a Journal of Ideas**, Summer 2015, n. 37. Disponible en: <https://democracyjournal.org/magazine/37/shared-security-shared-growth/> (acceso el: agosto/2021)

_____. Common ground for independent workers: Principles for delivering a stable and flexible safety net for all types of work (Carta Aberta). **Medium: Portable Benefits**, el 10 de noviembre de 2015. Disponible en: <https://wtfconomy.com/common-ground-for-independent-workers-83f3fbcf548f> (acceso el: agosto/2021)

PALAGASHVILI, Liya. **Barriers to Portable Benefits Solutions for Gig Economy**. Logan, UT: The Center for Growth and Opportunity at Utah State University, octubre/2020. Disponible en: <https://www.thecgo.org/research/barriers-to-portable-benefits-solutions-for-gig-economy-workers/> (acceso el: agosto/2021)

HOJA TÉCNICA

REALIZACIÓN



Apoyo



EQUIPO

Coordinación General

Alexandre Pacheco da Silva
Marina Feferbaum

Líder de investigación

Ana Paula Camelo

Co-líder de investigación

Guilherme Forma Klafke

Investigadores(as)

Ana Carolina Rodrigues Dias Silveira
Arthur Cassemiro Bispo
Bruno Ett Bicego
Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino
Olivia Q. Figueiredo Pasqualetto

Traducción

TGA Translations



Este trabajo está licenciado bajo una licencia Creative Commons CC BY Asignación 4.0 Internacional.

COMO CITAR ESTE TRABAJO :

CENTRO DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EM INNOVACIÓN DE LA ESCUELA DE DERECHO DE SÃO PAULO DE LA FGV. *Briefing* temático #8: El debate sobre Beneficios Portátiles y seguridad social en la gig economy – versión 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, del 24 de agosto de 2021.