

PRESENTACIÓN

Este *briefing* temático inaugura una serie de productos previstos en la investigación **Futuro del Trabajo & Gig Economy**, llevada a cabo por el **Centro de Enseñanza e Investigación en Innovación (CEPI) de la Escuela de Derecho de São Paulo de la FGV**. En este pequeño texto, presentamos los primeros resultados del análisis cualitativo de los proyectos de ley (PLs) federales que buscan regular el tema, enfocando en aquellos sometidos durante el periodo de la pandemia de la COVID-19. En este artículo están los principales proyectos de ley, propuestas de definición legislativa y la normativa sobre condiciones de trabajo, beneficios y retribución más frecuentes. ¡Una excelente lectura!

Principales conclusiones (*key findings*)

1. La gran cantidad de proyectos surge en dos movimientos: proyectos puntuales con necesidades específicas, principalmente a raíz de la pandemia, y proyectos de gran alcance, con el propósito de regular el trabajo en las plataformas digitales de forma general;
2. Proyectos presentados desde la mitad del año trajeron propuestas más amplias;
3. La mayoría de los proyectos no restringen su aplicación al periodo más crítico de la pandemia, aunque mitad de ellos contenga disposición que haga alguna referencia a ella;
4. Dos temas se mostraron predominantes en el conjunto de proyectos analizados, independientemente de su tipo: salud y seguridad laboral (ej.: suministro de equipos) y asistencia en caso de infortunios (ej.: cobertura en caso de accidentes);
5. Cabe destacar, como un punto de atención, que la mayor parte de los proyectos no trae definiciones importantes para la aplicación de los derechos, tales como el concepto de empresa o plataforma digital, los criterios para determinar quién tiene el derecho y el momento desde el cual se entiende que alguien está prestando servicio en la plataforma. Dicha ausencia conlleva implicaciones para la judicialización del tema y observancia de deberes y derechos.

COYUNTURA

La preocupación acerca del futuro del trabajo no es reciente, sino que se ha intensificado en

las últimas décadas, acompañando el despliegue tecnológico de la Cuarta Revolución Indus-

trial.¹ En dicho contexto, de profundas y aceleradas transformaciones provocadas por la evolución de la tecnología informativa, productiva y computacional, aparecen dinámicas productivas y sociales, entre las cuales se destaca la *gig economy*, que trabajamos a la luz de la idea de economía bajo demanda.

Caracterizada por el uso de tecnologías digitales y predominancia de contratos más flexibles, la *gig economy* fomenta debates sobre la naturaleza jurídica de la relación entre trabajadores bajo demanda y plataformas, las condiciones en que desempeñan su trabajo, los instrumentos de seguridad adecuados para su protección, entre otros.

El tema acaparó más atención en Brasil desde el inicio de la operación de aplicaciones de transporte, el 2014, pero se destacó aún más en la pandemia de la COVID-19, el 2020. Durante la crisis sanitaria, los servicios de *delivery* fueron considerados esenciales como herramienta para viabilizar el distanciamiento social

de parte de la sociedad y la continuidad de la actividad económica de distintos sectores económicos, como alimentación (supermercados, restaurantes) y sanitarios (farmacias).

La ampliación de los servicios de *delivery* en el periodo de la pandemia fomentó el debate legislativo sobre el tema. Eso se reflejó en proyectos de ley que buscan regular, de modo más puntual o más amplio, aquello a que se denomina trabajo bajo demanda. En este estudio, se analizaron 40 (cuarenta) proyectos de ley (PLs) **presentados ante el Congreso Nacional entre marzo y noviembre de 2020**. El análisis intentó responder a las preguntas siguientes:

- ¿Qué debate el legislativo federal brasileño acerca del trabajo bajo demanda?
- ¿Qué temas se priorizan?
- ¿Cómo la Covid-19 se vincula al debate actual?
- ¿Qué beneficios y derechos presentan los PLs?

NOTAS METODOLÓGICAS

Este *briefing* presenta resultados de una investigación legislativa cuyo objetivo es acompañar la agenda parlamentaria de regulación de las relaciones y condiciones de trabajo intermediado por plataformas digitales.

Se realizaron búsquedas mediante palabras clave en los portales electrónicos de la Cámara de los Diputados y del Senado Federal, en el periodo de junio a noviembre de 2020, que llevaron a 220 resultados (213 proposiciones en la Cámara y 17 en el Senado), de los cuales 190 se eliminaron por ausencia de pertinencia temática, de modo a seleccionar los proyectos que finalmente conformaron la muestra de la investigación.

Lea los detalles de la metodología y el libro de códigos, a través del enlace o QR CODE (disponible solo en portugués):
<http://bit.ly/fgvgigbt1expandido>.



Todos los PLs recibieron códigos, designados de modo independiente por, al menos, dos investigadores del equipo, códigos que están en un libro de códigos que se encuentra en su versión 2.1 y que todavía se está perfeccionando. Las codificaciones fueron comparadas y uniformizadas, lo que permitió, al final, un análisis unificado, cuyos resultados se presentan a continuación.

EN DISCUSIÓN: DEFINICIONES LEGISLATIVAS

Una de las principales preocupaciones en el análisis de cualquier regulación es identificar las definiciones legislativas. De un lado, los términos que no han sido determinados generan inseguridad jurídica y transfieren a los Poderes Ejecutivo y Judicial el reto de interpretarlos en el ámbito de regulaciones y resoluciones judiciales. De otro lado, cada término definido es una elección legislativa que determina obligaciones, derechos y responsabilidades de los actores involucrados.

Hay definiciones que son esenciales, tales como la de tiempo dedicado al servicio, que establece cuándo empieza y acaba el cálculo de la retribución o la incidencia de un derecho; la idea de una empresa operadora de pla-

taforma, que determina a quién corresponden deberes; y la propia noción de trabajador de plataforma que, en ocasiones, viene acompañada de la idea de "habitualidad". A la vista de ello, se eligieron cinco definiciones principales para el análisis de la actividad en sí, de las empresas, del tiempo dedicado, de las plataformas digitales y de los prestadores² de servicio.

El análisis identificó que casi la mitad de los PLs no define expresamente términos utilizados en la ley. Tan solo cinco de ellos traen definiciones para la mayoría de los términos que se entienden relevantes. Además, cinco de ellos definen el tiempo dedicado y otros cinco qué son plataformas digitales de servicio. El término más definido es prestador (o repartidor) de aplicación, con 10 PLs con alguna previsión.

El **Cuadro 1** presenta los proyectos que han recibido el mayor número de códigos de definiciones, condiciones de trabajo, beneficios y retribución entre los 40 PLs de la muestra.



Consulte el cuadro completo con todos los PLs en los Anexos (en español) o a través del enlace abajo o del QR CODE al lado (disponible solo en portugués):
<http://bit.ly/fgvgigbt1expandido>.

Cuadro 1 – Comparativo de PLs respecto a la presencia de definiciones legislativas

PL COVID ⁽¹⁾	×	×	×	✖	✖	×	×	×	✖
Definiciones	PL 3748 PL 3754	PL 4172	PL 3570	PL 3577	PL 1665	PL 3954	PL 4033	PL 3599	PL 3797
Actividades	✓	×	×	×	✓	×	✓	×	×
Empresas	×	✓	×	✓	✓	×	×	✓	×
Tiempo Dedicado	✓	✓	×	×	×	✓	×	×	×
Plataformas	✓	×	×	✓	✓	×	×	×	×
Prestadores	✓	×	×	✓	✓	×	×	×	✓

Fuente: Elaboración propia.

⁽²⁾ A los efectos del Cuadro 1, consideramos "PL COVID", a efectos de este cuadro, los proyectos de ley que condicionan o vinculan su aplicación en el tiempo al periodo de emergencia a raíz de la COVID-19. ☀ = algunas normas del PL están vinculadas al periodo de emergencia; 🌞 = el PL está íntegramente vinculado al periodo de emergencia; ☒ = el PL no vincula sus disposiciones al periodo de emergencia, aunque pueda contener normativa que aplica a la enfermedad.

Box 1 – Ejemplos de definiciones encontradas en los proyectos de ley

Definición de Prestadores	<p><i>PL 3538/2020</i></p> <p>Art. 3º A los fines de esta legislación se considera trabajador habitual: I – el trabajador que estuvo a disposición de la aplicación para trabajar durante un mínimo de 40 horas al mes en los últimos tres meses; II – el trabajador que estuvo a disposición de la aplicación para trabajar durante un mínimo de 40 horas al mes, en un periodo de al menos nueve meses a lo largo de los últimos doce meses;</p>
	<p><i>PL 3797/2020</i></p> <p>Art. 2º Se consideran prestadores de servicios de aplicación de entrega y conductores, los profesionales autónomos, no empleados, no vinculados exclusivamente a una empresa y que prestan servicios específicos a una o más empresas.</p>
Definición de Empresas	<p><i>PL 3577/2020</i></p> <p>Art. 350-A. § 1º Se considera empresa operadora de aplicación de entrega cualquier plataforma que realice la intermediación entre el proveedor de productos y servicios y su consumidor.</p>
	<p><i>PL 3599/2020</i></p> <p>Art. 1º. Párrafo único. A los fines de esta Ley, empresa de plataforma digital es la persona física o jurídica que explota comercialmente aplicación u otras plataformas de comunicación en red.</p>

Fuente: Elaboración propia

OJO EN ESTOS TÓPICOS: DERECHOS, BENEFICIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

Una de las principales motivaciones para la presentación de PLs sobre el tema es la búsqueda por la mejoría de las condiciones de trabajo y establecer beneficios para los trabajadores que prestan servicios en plataformas digitales. El escenario provocado por la COVID-19 hizo con que se destacaran temas como salud e higiene en la actividad laboral, además de generar debates sobre, por ejemplo, la posibilidad de licencia remunerada en virtud de contagio por la enfermedad.

En este *briefing*, se buscó sistematizar dichas previsiones, mediante un análisis comparativo entre los PLs. El **Cuadro 2** trae en detalles

Consulte el cuadro completo con todos los PLs en los Anexos (en español) o a través del enlace abajo o del QR CODE al lado (disponible solo en Portugués):
<http://bit.ly/fgvgigbt1expandido>.



lo que está incluido y lo que está ausente en cada uno de los diez proyectos destacados.

El cuadro abarca tanto aquello que, a efectos de este estudio, incluye normativas sobre condiciones de trabajo, como normativas sobre beneficios sociales y cálculo de retribución. **Normativas sobre condiciones de trabajo** incluyen reglas que regulan aspectos de la ejecución del servicio, como, por ejemplo, la exigencia de entropuesto de apoyo para alimentación y uso de equipos sanitarios. **Beneficios sociales** incluyen reglas que garantizan protección social a los prestadores en caso de contingencias, tales como seguro médico (sa-

lud), licencias (salud o descanso) y auxilio desempleo (renta). **Normativas sobre retribución** regulan criterios de pago por el servicio.

Aproximadamente el 70% de los proyectos establecen disposiciones relativas a condiciones de trabajo y los otros 70% contienen previsión de algún beneficio. Las preocupaciones más recurrentes son salud y seguridad (22 proyectos) y suministro de materiales para el trabajo (20 proyectos). Respecto a los beneficios, merecen destaque reglas sobre infortunios, tales como enfermedad, daños, robo o pérdida del vehículo usado en el trabajo (19 proyectos). Por último, el 33% de los proyectos contiene previsión sobre retribución.

Cuadro 2 – Comparativo de PLs respecto a la existencia de reglas sobre condiciones de trabajo, beneficios y retribución

PL COVID ⁽¹⁾	×	×	×	☼	☼	×	×	×	☼
Aspecto	PL 3748 PL 3754	PL 4172	PL 3570	PL 3577	PL 1665	PL 3954	PL 4033	PL 3599	PL 3797
Infatunios	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Salud y Seguridad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓
Materiales	✓	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓
Seguro	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Retribución	✓	✓	✓	✓	×	×	✓	✓	✓
Descanso	✓	✓	×	✓	✓	✓	✓	✓	×
Información	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	×	✓
Soporte	✓	✓	✓	✓	×	×	✓	×	×
Beneficios Retributivos	✓	✓	✓	×	✓	×	✓	×	×
Duración de Trabajo	✓	✓	×	×	×	×	✓	✓	✓
Alimentación	×	✓	×	✓	✓	✓	✓	×	×
Condiciones Generales	✓	✓	✓	×	×	✓	×	×	×
Derecho Colectivo y Diálogo Social	✓	✓	✓	×	×	✓	×	×	×
Desempleo	✓	✓	✓	×	×	✓	×	×	×
Entropuesto	×	×	×	✓	×	✓	✓	✓	×
Entrenamiento	✓	✓	✓	×	×	×	×	×	×

Aspecto	PL 3748 PL 3754	PL 4172	PL 3570	PL 3577	PL 1665	PL 3954	PL 4033	PL 3599	PL 3797
Previsionales	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Beneficios Sanitarios	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗
Indemnización	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Licencias Diversas	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Licencia Maternidad	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Jubilación	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓
Educación	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

Fuente: Elaboración propia. ⁽¹⁾ Para la explicación de los símbolos, consulte la leyenda del **Cuadro 1**. Para detalles de los aspectos indicados, consulte el libro de códigos en el cuaderno expandido (disponible solo en portugués).

Box 2 – Ejemplos de disposiciones sobre salud y seguridad e infortunios

Salud y Seguridad	<p><i>PL 3554/2020</i></p> <p>Art. 2º. Además de otras medidas eventualmente instituidas, las empresas que contratan trabajadores vía aplicación deberán garantizar a los trabajadores habituales acceso a los Equipos de Protección Individual necesarios al cumplimiento del trabajo contratado;</p>
	<p><i>PL 3748/2020</i></p> <p>Art. 18. La plataforma deberá instituir protocolo para asistencia al trabajador bajo demanda en caso de accidente de trabajo, incluyendo, en su caso, la prestación de primeros auxilios y el traslado del accidentado al servicio de salud, sin perjuicio de la indemnización en virtud de los daños sufridos por el trabajador.</p>
Infortunios	<p><i>PL 1665/2020</i></p> <p>Art. 4º La empresa de aplicación debe garantizar a los repartidores en licencia por accidente o sospecha de contagio por el coronavirus (COVID-19) la asistencia financiera durante el periodo de licencia necesario para la recuperación del trabajador.</p> <p>Párrafo único. La asistencia financiera prevista en el enunciado no puede ser inferior a un salario mínimo y debe ser calculada según el promedio de las tres últimas mayores retribuciones percibidas por el repartidor en el último año junto a la empresa.</p>
	<p><i>PL 804/2020</i></p> <p>Art. 4º A los beneficiarios de los regímenes de seguridad social listados en el enunciado del artículo 2º de esta Ley, les queda garantizada la concesión automática de los beneficios de incapacidad temporal a que se refiere el art. 59 de la Ley 8.213, del 24 de julio de 1991 y el art. 185, letra "d", de la Ley 8.112, del 11 de diciembre de 1990, y sus congéneres en los Regímenes de Seguridad Social Complementaria, cuando afectados por la COVID-19 o cuando considerados como integrantes del colectivo de riesgo que dispone el Art. 3º de esta Ley.</p> <p>[...] § 3º El beneficio de incapacidad temporal será concedido durante el tiempo que fuera preciso para la total recuperación e inmunización del beneficiario, y su cese solamente podrá ocurrir cuando este no más ofreciere riesgo de contagio a las demás personas en la sociedad y siempre que su empleo o actividad profesional, en la condición de contribuyente individual, se mantengan y no sean amenazados por la situación de emergencia prevista en el Art. 1º de esta Ley o por restricción de la administración pública local.</p>

COMENTARIOS FINALES

Este estudio trajo una comparación entre los proyectos legislativos propuestos en 2020 por el Parlamento Brasileño, en el contexto de la COVID-19, teniendo en cuenta la regulación de aspectos de la prestación de servicios en la gig economy.

En el marco de este análisis, se pueden identificar algunos proyectos más puntuales o circunstanciales y otros de mayor alcance. Entre estos últimos, cabe destacar el PL 3748/2020 (Dep. Tabata Amaral), el PL 3754/2020 (Sen. Alessandro Vieira) y el PL 4172/2020 (Dep. Henrique Fontana). Sin entrar en la calidad o el fondo de las propuestas, los cuadros presentados muestran que dichas propuestas abordan varios aspectos del trabajo en la economía bajo demanda, de la previsión de entrenamientos a la indemnización en virtud de depreciación de materiales y equipos. Pese a ello, hay una diversidad de criterios, definiciones y previsiones legislativas que, a veces, conflictúan entre sí.

Por último, cabe notar que los PLs todavía se encuentran en fase inicial de tramitación y deben ser discutidos con distintos actores (academia, sociedad civil, incluso colectivos y asociaciones de prestadores de servicio, empresas y gobierno), con vistas, fundamentalmente, al perfeccionamiento de las definiciones y otras propuestas.

Notas:

¹ SCHWAB, Klaus. The fourth industrial revolution. Geneva: World Economic Forum, 2016.

² Optamos por utilizar la expresión “prestadores” en este *briefing* temático por ser más amplia y comúnmente utilizada en el conjunto de PLs analizados para referirse a los repartidores y conductores. Los términos menos utilizados en los proyectos de ley son “trabajadores”, “empleados”, “profesionales”, entre otros.

ANEXOS

Cuadro 3 – Comparativo de las definiciones presentes en los proyectos de ley

Definiciones	Actividades	Empresas	Tiempo De- dicado	Otros Acto- res	Plataformas	Prestadores de Servicio	Total
1665/2020	✓	✓	✗	✗	✓	✓	4
3754/2020	✓	✗	✓	✗	✓	✓	4
3748/2020	✓	✗	✓	✗	✓	✓	4
3577/2020	✗	✓	✗	✗	✓	✓	3
3597/2020	✗	✓	✗	✗	✓	✓	3
2340/2020	✓	✓	✗	✗	✗	✗	2
3384/2020	✗	✓	✗	✗	✗	✓	2
4172/2020	✗	✓	✓	✗	✗	✗	2
3538/2020	✗	✗	✗	✗	✗	✓	1
3554/2020	✗	✗	✗	✗	✗	✓	1
3594/2020	✗	✗	✗	✗	✗	✓	1
3599/2020	✗	✓	✗	✗	✗	✗	1
3689/2020	✗	✗	✓	✗	✗	✗	1
3797/2020	✗	✗	✗	✗	✗	✓	1
3954/2020	✗	✗	✓	✗	✗	✗	1
4033/2020	✓	✗	✗	✗	✗	✗	1
4049/2020	✗	✗	✗	✗	✗	✓	1
4112/2020	✓	✗	✗	✗	✗	✗	1
1344/2020	✗	✗	✗	✗	✗	✗	-
1677/2020	✗	✗	✗	✗	✗	✗	-

Definiciones	Actividades	Empresas	Tiempo De- dicado	Otros Acto- res	Plataformas	Prestadores de Servicio	Total
1686/2020	×	×	×	×	×	×	-
1744/2020	×	×	×	×	×	×	-
180/2020	×	×	×	×	×	×	-
1872/2020	×	×	×	×	×	×	-
2379/2020	×	×	×	×	×	×	-
2786/2020	×	×	×	×	×	×	-
2875/2020	×	×	×	×	×	×	-
3484/2020	×	×	×	×	×	×	-
3515/2020	×	×	×	×	×	×	-
3516/2020	×	×	×	×	×	×	-
3570/2020	×	×	×	×	×	×	-
3572/2020	×	×	×	×	×	×	-
4241/2020	×	×	×	×	×	×	-
4497/2020	×	×	×	×	×	×	-
4768/2020	×	×	×	×	×	×	-
665/2020	×	×	×	×	×	×	-
794/2020	×	×	×	×	×	×	-
804/2020	×	×	×	×	×	×	-
854/2020	×	×	×	×	×	×	-
940/2020	×	×	×	×	×	×	-

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 4 – Comparación de los PLs en relación a la presencia de reglas sobre condiciones laborales, beneficios y retribución (todos los PLs presentados en 2020)

Aspecto	180	665	794	804	854	940	1344	1665	1677	1686	1744	1872	2340	2379	2786	2875	3384	3484	3515	3516
B: jubilación	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
B: desempleo	×	×	×	✓	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
B: educación	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
B: indemnización	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	✓	×	×	×
B: infortunios	✓	×	×	✓	×	×	✓	✓	×	✓	×	×	×	✓	×	×	×	×	×	✓
B: licencia maternidad	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
B: licencias diversas	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
B: seguridad social	✓	×	×	✓	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
B: retribución	×	×	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	✓	×	×	✓	×	×	×
B: salud	×	×	×	✓	×	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
B: seguro	×	×	×	✓	×	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	✓
CT: alimentación	×	×	×	×	×	×	×	✓	✓	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
CT: descanso	✓	×	×	×	×	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
CT: duración de trabajo	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
CT: entropuesto	×	×	×	×	×	×	×	×	✓	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
CT: condiciones generales	×	×	✓	×	×	×	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
CT: información	×	✓	×	×	×	×	×	✓	✓	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
CT: materiales	×	×	✓	×	✓	×	×	✓	✓	✓	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×
CT: salud y seguridad	×	✓	✓	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×
CT: soporte	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
Derecho colectivo y Diálogo social	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
Retribución	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	✓	×	×	×	✓	×	×	×
Entrenamiento	✓	×	×	✓	×	×	✓	×	✓	✓	×	×	×	✓	×	×	✓	×	×	×

Aspecto	3538	3554	3570	3572	3577	3594	3597	3599	3689	3748	3754	3797	3954	4033	4049	4112	4172	4241	4497	4768
B: jubilación	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×
B: desempleo	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	✓	✓	×	✓	×	×	×	✓	×	×	×
B: educación	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
B: indemnización	×	×	×	×	×	×	×	×	×	✓	✓	×	×	×	×	×	✓	×	×	✓
B: infortunios	✓	×	✓	×	✓	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	✓	×	×	×
B: licencia maternidad	×	×	×	×	×	×	×	×	×	✓	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×
B: licencias diversas	✓	×	×	×	✓	×	×	×	×	✓	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×
B: seguridade social	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	✓	✓	×	×	×	×	×	✓	×	×	×
B: retribución	×	×	✓	×	×	×	×	×	✓	✓	✓	×	×	✓	×	×	✓	×	×	×
B: salud	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	✓	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×
B: seguro	×	×	✓	×	✓	×	✓	✓	✓	×	×	✓	✓	✓	×	×	✓	×	×	×
CT: alimentación	×	×	×	✓	✓	×	×	×	×	×	×	×	✓	✓	×	×	✓	×	×	×
CT: descanso	×	×	×	×	✓	×	×	✓	×	✓	✓	×	✓	✓	×	×	✓	×	×	×
CT: duración de trabajo	×	×	×	×	×	×	×	✓	×	✓	✓	✓	×	✓	×	×	✓	×	×	×
CT: entropuesto	×	×	×	✓	✓	×	×	✓	×	×	×	×	✓	✓	×	✓	×	×	×	×
CT: condiciones genera- les	×	✓	✓	×	×	×	×	×	×	✓	✓	×	✓	×	×	×	✓	×	×	×
CT: información	×	×	✓	×	✓	×	×	×	×	✓	✓	✓	×	×	×	×	✓	×	×	✓
CT: materiales	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	✓	×	×	×
CT: salud y seguridad	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	✓	×	✓	×	✓	×	×	×
CT: soporte	×	✓	✓	×	✓	×	×	×	×	✓	✓	×	×	✓	×	×	✓	×	×	×
Derecho colectivo y Diá- logo social	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	✓	✓	×	✓	×	×	×	✓	×	×	×
Retribución	×	×	✓	×	✓	×	✓	✓	×	✓	✓	✓	×	✓	×	×	✓	×	×	✓
Entrenamiento	✓	✓	✓	×	×	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	✓	×	×	×	×	×	×	✓

Fuente: Elaboración propia. Nota: la tabla no incluye dispositivos que atrajeron códigos de tipo "NEG", es decir, que excluyen beneficio o obligación relacionada a las condiciones de trabajo.

B = beneficios; CT = condiciones de trabajo.

HOJA TÉCNICA

REALIZACIÓN



Apoyo



EQUIPO

Coordinación General

Alexandre Pacheco da Silva
Marina Feferbaum

Líder de Investigación

Ana Paula Camelo

Colíder de Investigación

Guilherme Forma Klafke

Investigadores(as)

Ana Carolina R. Dias Silveira
Bruno Ett Bícago
Olívia Q. Figueiredo Pasqualetto

Traducción

Global Translations



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

CÓMO CITAR ESTE TRABAJO

CENTRO DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN INNOVACIÓN (CEPI) DE LA ESCUELA DE DERECHO DE SÃO PAULO DE LA FGV. *Briefing temático #1: Proyectos de ley de 2020 sobre gig economy* – una sistematización de definiciones y normativa sobre condiciones de trabajo, beneficios y retribución. Versión 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 1 dic. 2020.