

CEPI FGV Direito SP

BRIEFING TEMÁTICO #7

Seguridad Social y Trabajo en Plataformas Digitales

versión 01, del 23 de junio de 2021



PRESENTACIÓN

Este *Briefing* temático (BT) integra una serie de estudios realizados por el **CEPI FGV Direito SP** en el ámbito del proyecto **Futuro del Trabajo y Gig Economy**. La seguridad social se eligió como objeto de análisis, ya que es una de las cuestiones centrales y más desafiantes en lo que respecta al debate normativo en relación con el trabajo en plataformas digitales, que se caracteriza por la predominancia de un modelo sin vínculos. En este, se analizó un conjunto de proyectos de ley, que se tramitan en el Congreso Nacional de Brasil, para identificar las soluciones previsionales que están en debate y sus principales desafíos. ¡Buena lectura!

Principales hallazgos

- 1) A diferencia de otros países, en Brasil, los trabajadores de plataformas digitales, independientemente de su régimen de trabajo, están cubiertos por la seguridad social en las dimensiones de salud y asistencia social, según corresponda;
- 2) En lo que respecta a la previsión social, aunque los autónomos sean contribuyentes obligatorios, los grandes desafíos se conectan a la informalidad y las dificultades de garantizar la efectividad de las contribuciones, en razón de los ingresos o la falta de conocimiento;
- 3) En virtud del Decreto N.º 9.792/19, que regula la Política Nacional de Movilidad Urbana (Ley N.º 12.587/12), los conductores de aplicaciones deben inscribirse en el Régimen General de Previsión Social (RGPS) como contribuyentes individuales, y pueden optar por el MEI;
- 4) Entre 126 proyectos de ley federales mapeados por el CEPI, 24 cuentan con alguna previsión que establece un régimen previsional para el trabajo en plataformas digitales, con enfoque en los servicios de entrega y transporte.

SEGURIDAD SOCIAL Y TRABAJO

A partir de la lógica constitucional brasileña, la seguridad social se puede comprender como un término paraguas, que abarca tres pilares: salud, previsión y asistencia social.

La salud en Brasil, conforme los términos del artículo 196 de la Constitución Federal, es un derecho de todos, es decir, cualquier persona posee acceso universal e igualitario a los servicios públicos de promoción, protección y recuperación de la salud, más allá de la contribución individual. Ese derecho se materializa por medio de la infraestructura del Sistema Único de Salud (SUS).

En cambio, la asistencia social, organizada por el Sistema Único de Asistencia Social (SUAS), se destina, exclusivamente, a la atención de necesidades básicas de grupos sociales específicos, aunque tampoco exige contribuciones por parte de los beneficiarios. Un ejemplo en esta categoría es el Beneficio de Prestación Continuada (BPC), política de asistencia social que garantiza la transferencia mensual de un salario mínimo a la persona anciana de 65 años o más y a la persona con deficiencia de cualquier edad.

A su vez, la previdencia opera bajo una lógica diferente, y se la puede entender como un seguro. En Brasil, la previsión social tiene su principal materialización en el Régimen General de Seguridad Social (RGPS), organizado por el Instituto Nacional de Seguro

Social (INSS). Los contribuyentes del Régimen General se dividen en dos categorías: los asegurados obligatorios y los opcionales. Son **asegurados obligatorios** las personas que se encuadran en las categorías de **empleado, empleado doméstico, contribuyente individual (profesionales freelance, autónomos, etc.), trabajador independiente y asegurado especial (trabajador rural)**¹. En cambio, los asegurados opcionales son quienes, sin contar con régimen previsional propio ni ser clasificados como asegurados obligatorios, se afilian al Régimen (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 225).

El Régimen General ofrece a los asegurados algunos beneficios, siempre y cuando se cumpla con los requisitos necesarios para su concesión, como el beneficio por incapacidad temporal o permanente para el trabajo, la ayuda por accidente, el salario por maternidad, el salario por familia, la pensión por muerte y la jubilación. En regla, los beneficios se destinan a todas las modalidades de asegurados; no obstante, existen algunas excepciones, como la ayuda por accidente (beneficio que deriva de la reducción de capacidad para trabajar por causa de un accidente), lo cual no abarca a los asegurados contribuyentes individuales (HORVATH JUNIOR, 2020, p. 486), en cuya clasificación se encuadrarían muchos de los profesionales que actúan en el contexto del trabajo en plataformas digitales, ya que gran parte de este grupo actúa como autónomo.

¹ Si bien son asegurados obligatorios, los contribuyentes individuales (que abarcan a profesionales freelance, MEI, autónomos en general etc.) son más susceptibles a la informalidad, ya que la contribución al INSS no se retiene obligatoriamente en la nómina, como ejemplo de lo que ocurre con los asegurados empleados. Asimismo, factores como los ingresos o la falta de conocimiento pueden dificultar la contribución por parte de estos trabajadores. Según datos de la PNAD Contínua, realizada por IBGE, el mercado de trabajo brasileño registró un índice de informalidad de 39,6 % en el primer trimestre de 2021.

Uno de los principales desafíos cuando pensamos en la protección social de los trabajadores de la *gig economy* en Brasil es entender si, y en qué medida, el modelo previsional brasileño se puede aplicar a individuos que actúan de manera atípica, teniendo en cuenta las formas tradicionales de trabajo.

Asimismo, este tema merece especial atención en un escenario coyuntural de aumento del desempleo, de aproximadamente 14,7 %, según la PNAD del primer trimestre de 2021². Si bien, por un lado, el trabajo en plataformas digitales representa un incremento a los ingresos de miles de trabajadores³ (AMORIM,

2021), por otro, está asociado con un fenómeno de expansión de la informalidad en las relaciones de trabajo (RACHTER, 2019), lo que, según algunos autores, implica inestabilidad y disminución de los mecanismos de protección laboral y social (VACLAVIK, 2020)⁴.

En este contexto, esta publicación pretende abordar las principales cuestiones y desafíos relacionados con la previsión en relación con nuevas formas de trabajo en la interfaz con la *gig economy*. El *briefing* no abordará la discusión sobre salud y asistencia social, ya que, en Brasil, la salud es universal y la asistencia se destina a grupos sociales específicos.

NOTAS METODOLÓGICAS

El CEPI mapeó y analizó **126 proyectos de ley (PL) que abordan el trabajo en plataformas digitales**, presentados entre 2015 y el 18 de junio de 2021 en el Congreso Nacional, buscando extraer datos y discusiones con respecto a soluciones previsionales que se están

proponiendo al sector. Todos los PL se plantearon a partir de estudios legislativos realizados en los portales del Senado Federal y la Cámara de Diputados, y se utilizaron palabras clave⁵ relacionadas con el tema.

² Según datos disponibles en: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=destaques> (acceso en junio de 2021).

³ Según un estudio realizado por el Instituto Locomotiva, “con un promedio de ganancia mensual de R\$ 2154, casi el doble del salario mínimo actual, el 59 % de los entregadores de comida afirman que sus ingresos actuales son mayores que los ingresos con el trabajo anterior”. Como los autores de este BT no consiguieron ubicar el informe de este estudio, la información citada se obtuvo de una noticia publicada en Estadão el 11 de junio de 2021. Disponible en: <https://mobilidade.estadao.com.br/mobilidade-para-que/maioria-ganha-mais-como-entregador-de-aplicativo-revela-pesquisa/> (acceso en junio de 2021).

⁴ Marcia Cristiane Vaclavik denomina este fenómeno como “práctica empresarial de la informalidad”: “La informalidad es una marca histórica del mercado de trabajo brasileño y forma parte de la realidad cotidiana de millones de trabajadores. A su vez, la práctica empresarial de la informalidad es un fenómeno mundial que marca una reconfiguración del espacio laboral informal, reorganizándolo, amplificándolo e imprimiéndole nuevos contornos. Si bien la intermediación de la búsqueda de trabajo es un mecanismo común en la dinámica laboral (Guimarães, 2008a), al ingresar masivamente en el espacio informal, se relaciona con prácticas marcadas por fragilidades en el amparo legal y en la protección laboral y social”. (p. 60)

⁵ Las palabras clave se adoptaron a partir de un mapeo de cuestiones relacionadas con el tema objeto del estudio. A saber: (i) aplicación de entrega | “aplicación de entrega”; (ii) trabajadores de aplicación | “trabajadores de aplicación”; (iii) entregadores | “entregadores”; (iv) trabajo bajo demanda | “trabajo bajo demanda”; (v) trabajo de plataforma | “trabajo de plataforma”; (vi) trabajo freelance | “trabajo freelance”; (vii) economía de agentes libres | “economía de

De estos 126 PL, 114 fueron objeto de análisis del BT2, que buscó comprender los principales aspectos del debate legislativo en torno a esta agenda, a partir de un estudio que resultó en proyectos presentados en el período de 2015 a 2020. Los 12 PL restantes, presentados en los primeros meses de 2021 (es decir, fuera del alcance del BT2), se mapearon en el

proceso de acompañamiento continuo realizado por el equipo del proyecto.

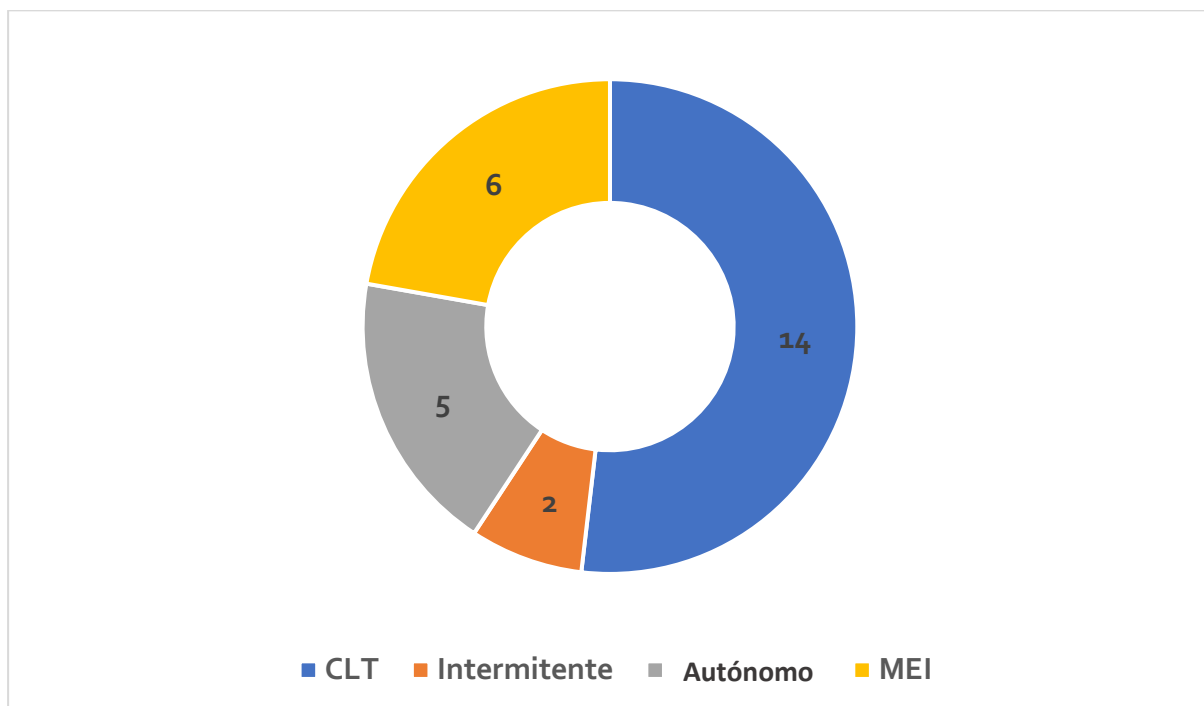
Para el análisis a continuación, se filtraron solamente los PL que contenían dispositivos que se referían al régimen previsional, de modo expreso o tácito, en virtud de la caracterización del régimen de trabajo.

BENEFICIOS Y RÉGIMEN PROVISIONAL EN EL RADAR DEL LEGISLADOR BRASILEÑO

Entre los 126 proyectos de ley mapeados, **24 aportan caracterizaciones de vínculo jurídico** para encuadrar a los trabajadores de platafor-

mas digitales como: trabajador empleado, trabajador intermitente, trabajador autónomo o microempresario individual (MEI)⁶.

Figura 01: Distribución de los PL por vínculos jurídicos



Fuente: autoría propia

agentes libres"; (viii) crowdwork | "crowdwork"; (ix) trabajo intermitente | "trabajo intermitente"; (x) "uber"; (xi) "ifood"; (xii) "rappi".

⁶ Algunos PL prevén la posibilidad de adopción de más de un régimen jurídico. En este sentido, se identificaron proyectos que admiten tanto el régimen CLT (es decir, asalariado) como el MEI como posibilidades de encuadramiento de los trabajadores que actúan conectados a plataformas digitales.

A continuación, analizaremos de qué manera cada una de estas categorías está contemplada por el Régimen General de Previsión Social, observando las diferencias y similitudes que cada una de estas clasificaciones puede generar.

Trabajador empleado

El trabajador empleado, según el artículo 3.º de la CLT (Consolidación de Leyes Laborales)⁷, se puede definir como la persona física que presta servicios de naturaleza no eventual a un empleador, con personalidad, bajo su subordinación y mediante remuneración. **El empleado es un asegurado obligatorio del Régimen General de Previsión Social y debe contribuir en la modalidad de empleado**, dentro de un sistema de alícuotas progresivas (de 7,5 % hasta 14 %), teniendo como base de cálculo su salario de contribución (HORVATH JUNIOR, 2020, p. 691-695). Las empresas deben realizar la recaudación y contribuir con una alícuota del 20 % sobre el total de las remuneraciones pagas, debidas o acreditadas, a cualquier título, a los asegurados empleados (Ibidem, p. 702).

Régimen Jurídico	CLT
Proyectos de Ley	PLP 180/2020, PL 3577/2020, PL 3748/2020, PL 3754/2020, PL 4172/2020, PL 6015/2019, PL 6423/2019, PL 5069/2019, PL 5622/2019, PL 4172/2020, PL 4097/2020, PL 5069/2019, PL 1155/2015, PL 5794/2016
Contribución al Sistema Previsional	Contribución como asegurado empleado, aplicándose alícuotas que varían del 7,5 % al 14 %,

	lo cual dependerá del rango de salario del empleado. El empleador deberá recaudar proporcionalmente tanto la contribución al INSS como la cuota del FGTS ⁸ .
Derechos y Beneficios Previsionales	El asegurado empleado tiene derecho a: - Jubilación (común o por invalidez); - Seguro de desempleo; - Subsidio por enfermedad; - Salario familia; - Salario por maternidad; - Ayuda por accidente; - Pensión por muerte y ayuda por reclusión para los dependientes.

Trabajador intermitente

La reforma laboral de 2017 creó la figura del contrato de trabajo intermitente, caracterizado por la prestación de servicios, con subordinación, de manera no continua y con alternancia de períodos de prestación de servicios y de inactividad, conforme lo dispuesto en el párrafo 3.º del artículo 443 de la CLT. **El trabajador intermitente es asegurado obligatorio del Régimen General de Previsión Social y debe contribuir en la modalidad de empleado** (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 249).

El trabajador intermitente debe realizar su contribución a partir de un sistema de alícuotas progresivas (del 7,5 % al 14 %), teniendo como base de cálculo su salario de contribución mensual. La empresa debe realizar la recaudación y contribuir con una alícuota del 20 % sobre el total de las remuneraciones pagas, debidas o acreditadas, a cualquier título, a los

⁷ Ley que disciplina el derecho laboral en Brasil.

⁸ Sigla para "Fundo de Garantia do Tempo de Serviço". Es un fondo creado con el objetivo de proteger al trabajador que es despedido sin justa causa.

asegurados que contribuyen en la modalidad de trabajador empleado (HORVATH JUNIOR, 2020, p. 702).

No obstante, por la naturaleza del contrato intermitente, puede ocurrir que el trabajador, a fin de mes, obtenga ingresos inferiores al salario mínimo (HORVATH JUNIOR, 2020, p. 692). En este caso, se permite al asegurado: (i) complementar la contribución para alcanzar el salario mínimo; (ii) compensar con el valor de otra contribución que excedió este valor; o, inclusive, (iii) agrupar con otras contribuciones que tampoco alcanzarán el valor mínimo (ibidem, p. 963).

Régimen jurídico	Intermitente
Proyectos de Ley	PL 1603/2021, PL 1976/2021
Contribución al Sistema Previsional	Contribución como el asegurado empleado, a partir del 7,5 % sobre el valor del salario mínimo vigente. Los empleadores deberán recaudar proporcionalmente tanto la contribución al INSS como la cuota del FGTS. En caso de que el valor recaudado no alcance el mínimo legal, el propio trabajador podrá complementar la contribución.
Derechos y Beneficios Previsionales	Se aplican los derechos y beneficios del asegurado empleado (consultar régimen CLT).

Trabajador autónomo

De un modo general, conforme el artículo 4.º, inciso “c”, de la Ley N.º 3.807/60, el trabajador autónomo es quien: (i) ejerce habitualmente, y por cuenta propia, la actividad profesional remunerada; o (ii) quien presta, sin relación de empleo, un servicio de carácter eventual a una o más empresas; o (iii) quien presta un

servicio remunerado mediante recibo, en carácter eventual, sea cual fuere la duración de la tarea. **Los trabajadores autónomos son asegurados obligatorios del Régimen General de Previsión Social y deben contribuir en la modalidad de contribuyentes individuales** (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 271).

El contribuyente individual que presta servicios a personas físicas debe realizar la contribución, por cuenta propia, con una alícuota del 20 % sobre el respectivo salario de contribución, y puede optar por una alícuota del 11 % sobre el salario mínimo, siempre y cuando renuncie a la jubilación por tiempo de contribución (HORVATH JUNIOR, 2020, p. 700). En caso de que el contribuyente individual preste servicios a empresas, queda a cargo de estas la recaudación y contribución de hasta el 20 % sobre el total de las remuneraciones pagas o acreditadas a cualquier título al asegurado contribuyente individual (CASTRO; LAZZARI, 2020, P. 395).

En lo que respecta a la *gig economy*, este régimen hoy se aplica a los conductores de aplicación, por motivo de cambios en la ley de directrices de la Política Nacional de Movilidad Urbana (Ley N.º 12 587/12), que se produjeron en 2018 e introdujeron la “exigencia de inscripción del conductor como contribuyente individual del Instituto Nacional de Seguro Social (INSS)” (cf. artículo 11-A, inciso III). Con esta nueva disposición, **los conductores de transporte remunerado privado de pasajeros están obligados a afiliarse al régimen previsional, bajo pena de caracterizarse como transporte ilegal de pasajeros.**

El Decreto N.º 9.792/19 y el Decreto N.º 10410/20, que regulan la Ley de Movilidad Urbana y la Previsión Social, respectivamente,

establecen el deber del conductor de realizar, por cuenta propia, su inscripción y contribuciones al régimen previsional en la categoría de contribuyente individual, pudiendo optar por el Microempendedor Individual (MEI), en caso de que cumpla con los requisitos necesarios. Además de la obligación del conductor de comprobar su condición de asegurado, el Decreto permite que plataformas digitales firmen un contrato con la Empresa de Tecnología e Información de la Previsión Social (Data-prev), con el objetivo de garantizar la efectiva fiscalización de la afiliación del conductor al sistema previsional.

Cabe observar que esta disposición se aplica solamente a conductores de transporte remunerado privado de pasajeros. En otros nichos de la *gig economy*, las plataformas digitales no tienen la obligación de fiscalizar si los trabajadores que prestan los servicios, bajo su intermediación, están afiliados al RGPS.

Régimen jurídico	Autónomo
Proyectos de Ley	PL 2163/2021, PL 4033/2020, PL 4312/2016, PL 3384/2015, PL 2632/2015
Contribución al Sistema Previsional	Contribución individual del 11 % (régimen simplificado) o del 20 % (régimen completo) sobre el salario mínimo vigente. Si el profesional autónomo presta servicios a la persona jurídica ⁹ , esta está obligada a descontar el valor de la cuota previsional y transmitirlo al INSS.
Derechos y Beneficios	El contribuyente individual tiene derecho a:

Previsionales

- Jubilación (común o por invalidez);
- Subsidio por enfermedad;
- Salario por maternidad;
- Pensión por muerte y ayuda por reclusión para los dependientes.

El contribuyente individual no tiene derecho a la ayuda por accidente y al salario por familia.

La contribución por el régimen simplificado (11 %) excluye la jubilación por tiempo de contribución, pero queda garantizada la jubilación por edad.

Microempendedor individual (MEI)

El instituto del microempendedor individual (MEI) se entiende como una “política pública que tiene como objetivo la formalización de pequeños emprendimientos y la inclusión social y previsional” (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 384). El MEI es un emprendedor que no puede obtener ingresos brutos, en el año calendario anterior, superiores a los R\$ 81 000,00 y puede tener un único empleado contratado que reciba salario mínimo o el piso de la categoría. **Es un contribuyente obligatorio del Régimen General de Previsión Social y debe contribuir en la modalidad de contribuyente individual** (ibidem, p.323).

El MEI debe contribuir, por cuenta propia, con una alícuota propia del 5 % sobre el valor de

⁹ Como las plataformas digitales operan como meras intermediadoras, generalmente, la transferencia del pago al prestador del servicio se realiza por medio de procuración provista por un tercero (establecimiento comercial y, más frecuentemente, consumidor; este último suele ser una persona física).

un salario mínimo, y se excluye el beneficio de jubilación por tiempo de contribución. Sin embargo, puede complementar la contribución con más del 15 % para tener derecho a jubilación por tiempo de contribución (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 386). En caso de que una empresa contrate el MEI para prestar servicios de hidráulica, electricidad, pintura, albañilería, carpintería o mantenimiento o reparación de vehículos, está obligada a recaudar la contribución del 20 % sobre el total de las remuneraciones pagas o acreditadas a cualquier título (ibidem, p. 395).

Aunque todo el sistema previsional se base en una lógica de costeo solidaria, es decir, con contribuciones directas e indirectas de trabajadores, empleadores y el Estado, el régimen del MEI depende de subsidio estatal, lo que, según Rogério Nagamine Costanzi, genera desequilibrio actuarial y financiero para el sistema de previsión, con consecuencias que podrán percibirse en el futuro¹⁰. Ante esto, el autor alerta que el aumento de la adhesión a este régimen puede perjudicar el costeo del sistema a largo plazo, de modo que “cualquier política orientada a este grupo debería tener el cuidado de evitar estimular transiciones de trabajadores con empleo formal a cuenta propia” (ídem, p. 3). No obstante, la ponderación de las ventajas y desventajas de la adopción

de este sistema depende de una serie de variables, que se deben analizar durante la elaboración de las políticas públicas.

Régimen jurídico	Microemprendedor individual (MEI)
Proyectos de Ley	PL 2163/2021, PLP 180/2020, PL 3599/2020, PL 6423/2019, PL 5069/2019, PL 3384/2015
Contribución al Sistema Previsional	Contribución individual, a partir del 5 % sobre el salario mínimo vigente. La recaudación la realiza el propio MEI.
Derechos y Beneficios Previsionales	<p>Establecido por la Ley Complementaria N.º 128/2008, el MEI tiene derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jubilación (común o por invalidez); - Subsidio por enfermedad; - Salario por maternidad; - Pensión por muerte y ayuda por reclusión para los dependientes. <p>El MEI no tiene derecho a la ayuda por accidente y al salario por familia.</p> <p>La contribución por el régimen simplificado (5 %) excluye la jubilación por tiempo de contribución, pero queda garantizada la jubilación por edad.</p>

¹⁰ "Obviamente, el MEI implica un elevado desequilibrio desde el punto de vista actuarial y financiero para el RGPS. La contribución casi simbólica de solo el 5 % del salario mínimo ciertamente es insuficiente para garantizar, desde el punto de vista actuarial, la financiación de los gastos con los beneficios previsionales que se generarán. En términos nominales, un año de pago de beneficios al MEI (13 salarios mínimos) exigiría casi 22 años de contribución (21,7 años de contribución del 60 % del salario mínimo). Inclusive capitalizando las contribuciones o llevando los flujos de contribuciones y pagos de beneficios al valor presente, evidentemente, el MEI es considerablemente subsidiado y se aproxima a un esquema no contributivo. Dicha característica implica que el MEI generará un desequilibrio fiscal relevante (actuarial y financiero) en el ámbito del RGPS en las próximas décadas. Sin embargo, dicho desajuste tenderá a ganar visibilidad solo cuando los beneficiarios del MEI pasen a recibir beneficios y, principalmente, comiencen a jubilarse en una escala más expresiva en el futuro, ya que es un programa reciente, que comenzó a funcionar de forma efectiva en 2009". (COSTANZI, 2018, p. 7)

BEPS en Colombia

Colombia es un país con índices elevados de informalidad en el mercado de trabajo. En 2011, solo el 27,3 % de los colombianos integrantes de la PEA (Población Económicamente Activa) estaban inscritos en el sistema nacional de pensiones. En otras palabras, solo una de cada tres personas con más de 65 años recibía una pensión durante la vejez (MÍNA, 2014). Ante el desafío de aumentar su red de protección social, el gobierno creó el programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), en 2005, elaborado para "estimular el ahorro por medio de subsidios gubernamentales adicionales que aumentan de manera proporcional a las contribuciones realizadas por trabajadores de bajos ingresos" (ídem).

Con un propósito de inclusión similar al MEI brasileño, el BEPS es un régimen previsional subsidiado por el Estado y orientado a individuos con poca capacidad de contribución, con un ingreso inferior a un salario mínimo. La contribución se realiza por el propio trabajador o emprendedor.

Desde 2019, algunas plataformas de *delivery* pasaran a garantizar la contribución al BEPS a sus entregadores (SEMANA, 2019). Como estos trabajadores no poseen vínculo de empleo con las plataformas, ya vez que no existe, en el país, regulación sobre este tipo de trabajo, la recaudación de las contribuciones se realiza por medio de la procuración provista por los entregadores a las plataformas (BERNAL, 2021).

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Desafíos Previsionales: ¿qué está en juego?

- El sistema previsional del RGPS implica diferentes regímenes de contratación: autónomos (inclusive MEI), empleados, intermitentes etc. Por lo tanto, en teoría, ya contemplaría a los trabajadores de la *gig economy*, ya sean considerados como autónomos, como empleados típicos o intermitentes, todos considerados como contribuyentes obligatorios del sistema. Sin embargo, los PL mapeados apuntan a la tendencia de otorgar protección social por medio de la previsión social a los *gig workers*, indicando que están fuera de este régimen. Parece haber un desajuste entre lo dispuesto en la legislación (deber ser) y la realidad, lo que suscita el planteo: si es jurídicamente posible que los *gig workers* contribuyan a la previdencia social, ¿por qué motivo no ocurre esto? Para *intentar* responder, es importante tener en cuenta el contexto brasileño para considerar hipótesis: (i) desconocimiento sobre la existencia e importancia de la contribución; (ii) pocos ingresos e insuficiencia de recursos destinados a la contribución a la previdencia; (iii) desconocimiento sobre los procedimientos para contribuir.
- Sobre el aspecto anterior, también cabe plantear la discusión sobre el papel de las plataformas: ¿las plataformas deben contribuir (al menos en parte) a la previsión de los *gig workers*?

¿Cuánto? Aunque no tengan la obligación de transmitir al INSS, ¿deben actuar como facilitadores o fiscalizadores de esta contribución?

- El RPGS también se aplica para aquellos que participan de múltiples relaciones jurídicas, es decir, para quien está vinculado a más de un tomador de servicio o empleador. No obstante, en la *gig economy*, la posibilidad de que el trabajador se conecte a múltiples plataformas es muy común (WOODCOCK; GRAHAM, 2020), lo cual genera debates sobre como hacer viable esa contribución al régimen. En este sentido, ¿es posible pensar en alguna estrategia dentro del RPGS o complementar a este para hacer viable la contribución ante estas características de la *gig economy*?
- Estas y otras cuestiones merecen la atención de la Academia, de los actores del sector y de los formuladores de políticas públicas, con el objetivo de encontrar soluciones que consideren las singularidades del trabajo en plataformas digitales y medidas que sean realmente efectivas desde el punto de vista de la protección social de los trabajadores que actúan en esta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, Daniela. **País tem taxa de informalidade de 39,6% no trimestre até fevereiro, diz IBGE**. UOL, publicada el 30/04/2021. Disponible en: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2021/04/30/pais-tem-taxa-de-informalidade-de-396-no-trimestre-ate-fevereiro-diz-ibge.htm> (acceso en junio/2021).

BERNAL, Valeria Cortés. **¿Cómo pinta el futuro de los domicilios en Colombia?** El ESPECTADOR, publicado el 27/02/2021. Disponible en: <https://www.elespectador.com/economia/como-pinta-el-futuro-de-los-domicilios-en-colombia-article/> (acceso en junio/2021).

CALDEIRA, Arthur. **Maioria ganha mais como entregador de aplicativo, revela pesquisa**. Estadão, publicado el 11/06/2021. Disponible en: <https://mobilidade.estadao.com.br/mobilidade-para-que/maioria-ganha-mais-como-entregador-de-aplicativo-revela-pesquisa/> (acceso en junio/2021).

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2020.

COSTANZI, Rogério Nagamine. **Nota Técnica I - Os Desequilíbrios Financeiros do Microempreendedor Individual (MEI)**. In Carta de Conjuntura, n. 38. Brasília: IPEA, 1º trimestre de 2018. Disponible en: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8327/1/cc_38_nt_desequilibrio_financeiro_MEI.pdf (acceso en junio/2021).

HORVATH JUNIOR, Miguel. **Direito Previdenciário**. São Paulo: Rideel, 12ª edição, 2020.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua: taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais**. IBGE, en-feb-mar 2021. Disponible en: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=destaques> (acceso en junio/2021).

_____. **Domicílios.com implementará BEPS para sus domiciliários**. SEMANA, publicado el 23/3/2021. Disponible en: <https://www.semana.com/economia/capsulas/articulo/domicilioscom-implementara-beps-para-sus-empleados/202144/> (acceso en junio/2021).

VACLAVIK, Marcia Cristiane. **Empresariando a informalidade: mercado de trabalho e carreira na Gig Economy**. Tese (Doutorado em Administração) - Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: 2020. Disponible en: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/219218> (acceso en junio/2021).

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy – a critical introduction**. Cambridge: Polity Press, 2020.

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 Casemiro Bispo
Bruno Ett Bícigo
Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino
Olívia 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 #7: Seguridad Social y Trabajo en Plataformas Digitales – versión 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, del 25 de junio de 2021.