

APRESENTAÇÃO

Este *Briefing* Temático (BT) integra uma série de estudos realizados pelo **CEPI FGV Direito SP** no âmbito do projeto **Futuro do Trabalho e Gig Economy**. A seguridade social foi escolhida como objeto de análise, pois é uma das questões centrais e mais desafiadoras no tocante ao debate regulatório em torno do trabalho em plataformas digitais, caracterizado pela predominância de um modelo sem vínculos. Nele, analisou-se um conjunto de projetos de lei, que tramitam no Congresso Nacional, de modo a identificar quais soluções previdenciárias que estão em debate e seus principais desafios. Boa leitura!

Principais achados

- 1) Diferentemente de outros países, no Brasil os trabalhadores de plataformas digitais - independentemente de seu regime de trabalho - estão cobertos pela seguridade social nas dimensões de saúde e assistência social, quando aplicável;
- 2) No tocante à previdência social, embora autônomos sejam contribuintes obrigatórios, os grandes desafios se conectam à informalidade e às dificuldades de se garantir a efetividade das contribuições, em razão da renda ou da falta de conhecimento;
- 3) Por força do Decreto nº 9.792/19, que regulamenta a Política Nacional de Mobilidade Urbana (Lei nº 12.587/12), os motoristas de aplicativos devem se inscrever no Regime Geral da Previdência Social (RGPS) como contribuintes individuais, podendo optar pelo MEI;
- 4) Dentre 126 projetos de lei federais mapeados pelo CEPI, 24 possuem alguma previsão estabelecendo um regime previdenciário ao trabalho em plataformas digitais, com foco nos serviços de entrega e transporte.

SEGURIDADE SOCIAL E O TRABALHO

A partir da lógica constitucional brasileira, a **seguridade social** pode ser compreendida como um termo guarda-chuva, que engloba três pilares: a **saúde, a previdência e a assistência social**.

A saúde no Brasil, nos termos do artigo 196 da Constituição Federal, é um direito de todos, isto é, qualquer pessoa possui acesso universal e igualitário aos serviços públicos de promoção, proteção e recuperação da saúde, independentemente de contribuição individual. Esse direito se materializa por meio da infraestrutura do Sistema Único de Saúde (SUS).

Já a assistência social, organizada pelo Sistema Único de Assistência Social (SUAS), destina-se, exclusivamente, ao atendimento de necessidades básicas de grupos sociais específicos, embora também não exija contribuições por parte dos beneficiários. Um exemplo nessa categoria é o Benefício de Prestação Continuada (BPC), política de assistência social que garante a transferência mensal de um salário-mínimo à pessoa idosa com 65 anos ou mais e à pessoa com deficiência de qualquer idade.

A previdência, por sua vez, opera sob uma lógica diferente, podendo ser compreendida como um seguro. No Brasil, a previdência social tem sua principal materialização no Regime Geral de Seguridade Social (RGPS), organizado pelo Instituto Nacional do Seguro

Social (INSS). Os contribuintes do Regime Geral são divididos em duas categorias: os segurados obrigatórios e os facultativos. São **segurados obrigatórios** as pessoas que se enquadram nas categorias de **empregado, empregado doméstico, contribuinte individual (profissionais liberais, autônomos etc.), trabalhador avulso e segurado especial (trabalhador rural)**¹. Já os segurados facultativos são aqueles que, não possuindo regime previdenciário próprio, nem sendo classificados como segurados obrigatórios, filiam-se ao Regime (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 225).

O Regime Geral oferece aos segurados alguns benefícios, desde que sejam preenchidos os requisitos necessários à sua concessão, como o benefício por incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, o auxílio-acidente, o salário-maternidade, o salário-família, a pensão por morte e a aposentadoria. Em regra, os benefícios se destinam a todas as modalidades de segurados, no entanto, existem algumas exceções, como o auxílio-acidente (benefício decorrente da redução de capacidade para o trabalho em virtude de acidente), o qual não abarca os segurados contribuintes individuais (HORVATH JUNIOR, 2020, p. 486), classificação na qual se enquadrariam muitos dos profissionais que atuam no contexto do trabalho em plataformas digitais, pois grande parte desse contingente atua como autônomo.

¹ Embora sejam segurados obrigatórios, os contribuintes individuais (que compreendem profissionais liberais, MEIs, autônomos em geral etc.) estão mais suscetíveis à informalidade, uma vez que a contribuição ao INSS não é obrigatoriamente retida na folha de pagamento, à exemplo do que ocorre com os segurados empregados. Além disso, fatores como renda ou falta de conhecimento podem dificultar a contribuição por parte desses trabalhadores. Segundo dados da PNAD Contínua, realizada pelo IBGE, o mercado de trabalho brasileiro registrou um índice de informalidade de 39,6% no primeiro trimestre de 2021.

Um dos principais desafios quando pensamos na proteção social dos trabalhadores da *gig economy* no Brasil é entender se e em que medida o modelo previdenciário brasileiro pode ser aplicado a indivíduos que atuam de maneira atípica considerando as formas tradicionais de trabalho.

Além disso, esse tema merece especial atenção em um cenário conjuntural de aumento do desemprego, da ordem de 14,7%, segundo a PNAD do primeiro trimestre de 2021². Embora, por um lado, o trabalho em plataformas digitais represente um incremento à renda de milhares de trabalhadores³ (AMORIM, 2021),

por outro, ele é associado a um fenômeno de expansão da informalidade nas relações de trabalho (RACHTER, 2019), o que, segundo alguns autores, implica em instabilidade e diminuição dos mecanismos de proteção trabalhista e social (VACLAVIK, 2020)⁴.

Nesse contexto, esta publicação busca endereçar as principais questões e os desafios ligados à previdência em relação às novas formas do trabalho na interface com a *gig economy*. O *briefing* não adentrará na discussão sobre saúde e assistência social, visto que, no Brasil, a saúde é universal e a assistência destina-se a grupos sociais específicos.

NOTAS METODOLÓGICAS

O CEPI mapeou e analisou **126 projetos de lei (PLs) que tratam do trabalho em plataformas digitais**, apresentados entre 2015 e 18 de junho de 2021 no Congresso Nacional, buscando extrair dados e discussões em torno de soluções previdenciárias que estão sendo

propostas ao setor. Todos os PLs foram levantados a partir de pesquisas legislativas realizadas nos portais do Senado Federal e da Câmara dos Deputados, utilizando-se palavras-chaves⁵ relacionadas com o tema.

² Conforme dados disponíveis em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=destaques> (acesso em junho/2021).

³ Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva, "com uma média de ganho mensal de R\$ 2.154, quase o dobro do salário-mínimo atual, 59% dos entregadores de comida afirmam que sua renda atual é maior do que a renda com o trabalho anterior". Como os autores desse BT não conseguiram localizar o relatório dessa pesquisa, as informações ora citadas foram extraídas de notícia publicada no Estadão em 11 de junho de 2021. Disponível em: <https://mobilidade.estadao.com.br/mobilidade-para-que/maioria-ganha-mais-como-entregador-de-aplicativo-revela-pesquisa/> (acesso em junho/2021).

⁴ Marcia Cristiane Vaclavik denomina esse fenômeno de "empresariamento da informalidade": "A informalidade é marca histórica do mercado de trabalho brasileiro e faz parte da realidade cotidiana de milhões de trabalhadores. O empresariamento da informalidade, por sua vez, é fenômeno mundial que marca uma reconfiguração do espaço laboral informal, reorganizando-o, amplificando-o e imprimindo-lhe novos contornos. Ainda que a intermediação da busca por trabalho seja um mecanismo comum na dinâmica laboral (Guimarães, 2008a), ao adentrar massivamente no espaço informal ela coaduna-se a práticas marcadas por fragilidades no amparo legal e na proteção trabalhista e social." (p. 60)

⁵ As palavras-chaves foram adotadas a partir de um mapeamento de questões relacionadas ao tema objeto do estudo. São elas: (i) aplicativo de entrega | "aplicativo de entrega"; (ii) trabalhadores de aplicativo | "trabalhadores de aplicativo"; (iii) entregadores | "entregadores"; (iv) trabalho sob demanda | "trabalho sob demanda"; (v) trabalho de plataforma | "trabalho de plataforma"; (vi) trabalho freelancer | "trabalho freelancer"; (vii) economia de bico | "economia de

Desses 126 PLs, 114 foram objeto de análise do BT2, que buscou compreender os principais aspectos do debate legislativo em torno dessa agenda a partir de pesquisa que resultou em projetos apresentados no período de 2015 a 2020. Os 12 PLs restantes, apresentados nos primeiros meses de 2021 (isto é, fora do escopo do BT2), foram mapeados no

processo de acompanhamento contínuo realizado pela equipe do projeto.

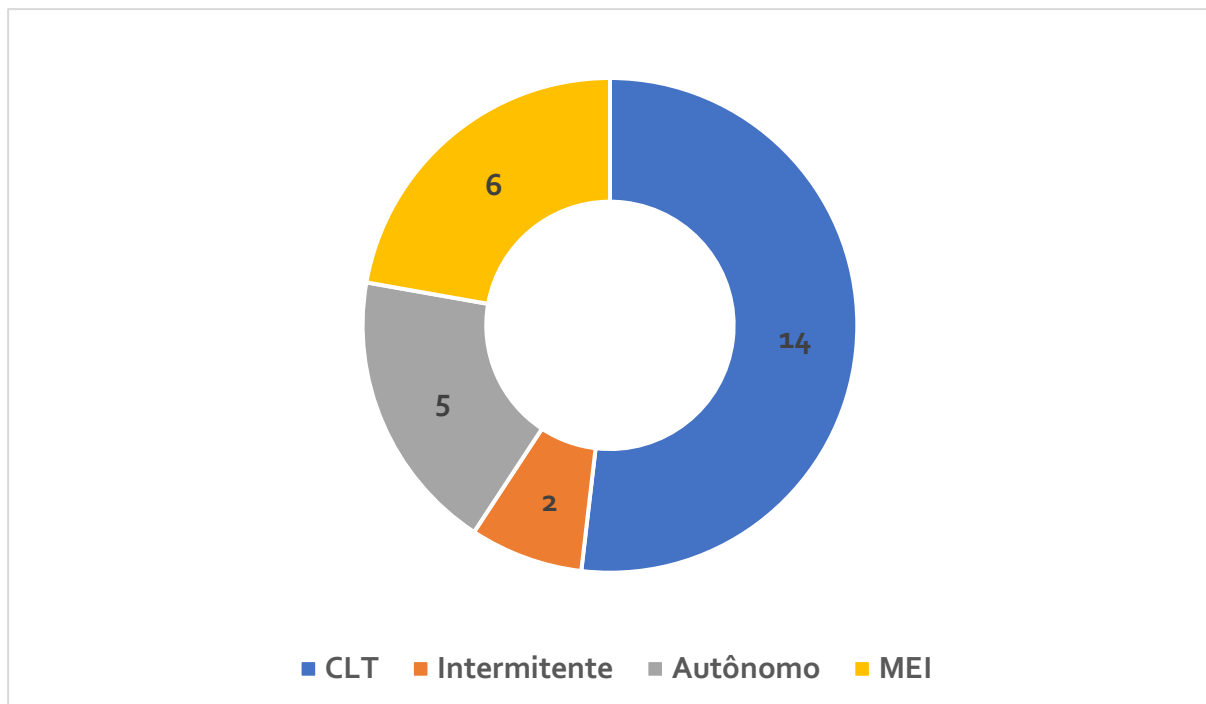
Para a análise a seguir, filtrou-se apenas os PLs que continham dispositivos versando sobre regime previdenciário, de modo expresso ou tácito, em virtude da caracterização do regime de trabalho.

BENEFÍCIOS E REGIME PREVIDENCIÁRIO NO RADA DO LEGISLADOR BRASILEIRO

Dentre os 126 projetos de lei mapeados, **24** trazem **caracterizações de vínculo jurídico** para enquadrar os trabalhadores de plataformas digitais em: trabalhador empregado,

trabalhador intermitente, trabalhador autônomo e/ou microempreendedor individual (MEI)⁶.

Figura 01: Distribuição dos PLs por vínculos jurídicos



Fonte: autoria própria

bico"; (viii) crowdwork | "crowdwork"; (ix) trabalho intermitente | "trabalho intermitente"; (x) "uber"; (xi) "ifood"; (xii) "rappi".

⁶ Alguns PLs preveem a possibilidade de adoção de mais de um regime jurídico. Nesse sentido, identificou-se projetos que admitem tanto o regime CLT quanto o MEI como possibilidades de enquadramento dos trabalhadores que atuam conectados a plataformas digitais.

A seguir, analisaremos como cada uma dessas categorias está abrangida pelo Regime Geral de Previdência Social, observando as diferenças e semelhanças que cada uma dessas classificações pode gerar.

Trabalhador empregado

O trabalhador empregado, segundo o artigo 3º da CLT, pode ser definido como a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, com pessoalidade, sob sua subordinação e mediante remuneração. **O empregado é um segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social e deve contribuir na modalidade de empregado,** dentro de um sistema de alíquotas progressivas (7,5% até 14%), tendo como base de cálculo seu salário de contribuição (HORVATH JUNIOR, 2020, p. 691-695). As empresas devem fazer o recolhimento e contribuir com uma alíquota de 20% sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados (Ibidem, p. 702).

Regime Jurídico	CLT
Projetos de Lei	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
Contribuição ao Sistema Previdenciário	Contribuição como segurado empregado, aplicando-se alíquotas que variam de 7,5% a 14%, a depender da faixa salarial do empregado. O empregador deverá recolher proporcionalmente tanto a

	contribuição ao INSS quanto a quota do FGTS.
Direitos e Benefícios Previdenciários	O segurado empregado tem direito a: - Aposentadoria (comum ou por invalidez); - Seguro-desemprego; - Auxílio-doença; - Salário-família; - Salário-maternidade; - Auxílio acidente; - Pensão por morte e auxílio-reclusão para os dependentes.

Trabalhador intermitente

A reforma trabalhista de 2017 criou a figura do contrato de trabalho intermitente, caracterizado pela prestação de serviços, com subordinação, de maneira não contínua e ocorrendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, conforme dispõe o parágrafo 3º do artigo 443 da CLT. **O trabalhador intermitente é segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social e deve contribuir na modalidade de empregado** (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 249).

O trabalhador intermitente deve fazer sua contribuição a partir de um sistema de alíquotas progressivas (7,5% até 14%), tendo como base de cálculo seu salário de contribuição mensal. A empresa deve fazer o recolhimento e contribuir com uma alíquota de 20% sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados que contribuem na modalidade de trabalhador empregado (HORVATH JUNIOR, 2020, p. 702).

No entanto, pela natureza do contrato intermitente, pode acontecer de o trabalhador, ao fim do mês, auferir renda inferior ao salário-

mínimo (HORVATH JUNIOR, 2020, p. 692). Nesse caso, é facultado ao segurado: (i) complementar a contribuição para atingir o salário-mínimo; (ii) compensar com o valor de outra contribuição que excedeu esse valor; ou, ainda, (iii) agrupar com outras contribuições que também não atingiram o valor mínimo (ibidem, p. 963).

Regime Jurídico	Intermitente
Projetos de Lei	PL 1603/2021, PL 1976/2021
Contribuição ao Sistema Previdenciário	Contribuição como segurado empregado, a partir de 7,5% sobre o valor do salário-mínimo vigente. O(s) empregador(es) deverá(ão) recolher proporcionalmente tanto a contribuição ao INSS quanto a quota do FGTS. Caso o valor recolhido não atinja o mínimo legal, a contribuição poderá ser complementada pelo próprio trabalhador.
Direitos e Benefícios Previdenciários	Aplicam-se os direitos e benefícios do segurado empregado (vide regime CLT).

Trabalhador autônomo

De um modo geral, segundo o artigo 4º, alínea "c", da Lei nº 3.807/60, o trabalhador autônomo é aquele que: (i) exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; ou (ii) que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; ou (iii) que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa. **Os trabalhadores autônomos são segurados obrigatórios do Regime Geral de**

Previdência Social e devem contribuir na modalidade de contribuintes individuais

(CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 271).

O contribuinte individual que presta serviços a pessoas físicas deve fazer a contribuição, por conta própria, com uma alíquota de 20% sobre o respectivo salário de contribuição, podendo optar por uma alíquota de 11% sobre o salário-mínimo, desde que abra mão da aposentadoria por tempo de contribuição (HORVATH JUNIOR, 2020, p. 700). Caso o contribuinte individual preste serviços a empresas, fica a cargo dessas o recolhimento e contribuição de 20% sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título ao segurado contribuinte individual (CASTRO; LAZZARI, 2020, P. 395).

No tocante à *gig economy*, esse regime hoje se aplica aos motoristas de aplicativo, por ocasião de mudanças na lei de diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana (Lei nº 12.587/12), ocorridas em 2018, que introduziram a "exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)" (cf. artigo 11-A, inciso III). Com essa nova disposição, **os motoristas de transporte remunerado privado de passageiros ficam obrigados a se filiar ao regime previdenciário, sob pena de caracterizar transporte ilegal de passageiros.**

O Decreto nº 9.792/19 e o Decreto nº 10.410/20, que regulamentam a Lei de Mobilidade Urbana e a Previdência Social, respectivamente, estabelecem o dever do motorista de realizar, por conta própria, sua inscrição e contribuições ao regime previdenciário na categoria de contribuinte individual, podendo optar pelo Microempreendedor Individual (MEI), caso preencha os requisitos

necessários. Além da obrigação do motorista de comprovar sua condição de segurado, o Decreto permite que plataformas digitais firmem um contrato com a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (Dataprev), a fim de garantir a efetiva fiscalização da filiação do motorista no sistema previdenciário.

Vale observar que essa disposição se aplica somente a motoristas de transporte remunerado privado de passageiros. Em outros nichos da *gig economy*, as plataformas digitais não possuem a obrigação de fiscalizar se os trabalhadores que prestam os serviços, sob sua intermediação, estão filiados ao RGPS.

Regime Jurídico	Autônomo
Projetos de Lei	PL 2163/2021, PL 4033/2020, PL 4312/2016, PL 3384/2015, PL 2632/2015
Contribuição ao Sistema Previdenciário	Contribuição individual de 11% (regime simplificado) ou de 20% (regime completo) sobre o salário-mínimo vigente. Se o profissional autônomo presta serviços à pessoa jurídica ⁷ , esta é obrigada a descontar o valor da cota previdenciária e repassar ao INSS.
Direitos e Benefícios Previdenciários	O contribuinte individual tem direito a: - Aposentadoria (comum ou por invalidez); - Auxílio-doença; - Salário-maternidade;

- Pensão por morte e auxílio-reclusão para os dependentes.

O contribuinte individual não tem direito ao auxílio-acidente e ao salário família.

A contribuição pelo regime simplificado (11%) exclui a aposentadoria por tempo de contribuição, mas fica assegurada a aposentadoria por idade.

Microempreendedor individual (MEI)

O instituto do microempreendedor individual (MEI) é entendida como uma “política pública que tem por objetivo a formalização de pequenos empreendimentos e a inclusão social e previdenciária” (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 384). O MEI é um empreendedor que não pode auferir receita bruta, no ano-calendário anterior, acima de R\$ 81.000,00 e pode ter um único empregado contratado que receba o salário-mínimo ou o piso da categoria. **É um contribuinte obrigatório do Regime Geral de Previdência Social e deve contribuir na modalidade de contribuinte individual** (ibidem, p.323).

O MEI deve contribuir, por conta própria, com uma alíquota própria de 5% sobre o valor de um salário-mínimo, ficando excluído o benefício da aposentadoria por tempo de contribuição. Ele pode, contudo, complementar a contribuição com mais 15% para fazer jus à aposentadoria por tempo de contribuição

⁷ Como as plataformas digitais operam como meras intermediadoras, geralmente, o repasse do pagamento ao prestador do serviço é feito por meio de procuração fornecida por terceiro (estabelecimento comercial e, mais frequentemente, consumidor – este último costuma ser pessoa física).

(CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 386). Caso o MEI seja contratado por empresa para prestar serviços de hidráulica, eletricidade, pintura, alvenaria, carpintaria ou de manutenção ou reparo de veículos, essa fica obrigada a recolher a contribuição de 20% sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título (ibidem, p. 395).

Embora todo o sistema previdenciário se baseie em uma lógica de custeio solidária, isto é, com contribuições diretas e indiretas de trabalhadores, empregadores e Estado, o regime do MEI depende de subsídio estatal, o que, segundo Rogério Nagamine Costanzi, gera desequilíbrio atuarial e financeiro para o sistema da previdência, com consequências que poderão ser percebidas no futuro⁸. Diante disso, o autor alerta que o aumento da adesão a esse regime pode prejudicar o custeio do sistema a longo prazo, de modo que “qualquer política voltada a este grupo deveria ter cuidado para evitar estimular transições de trabalhadores com emprego formal para conta própria” (idem, p. 3). Contudo, o sopesamento das vantagens e desvantagens da adoção desse sistema depende de uma série de variáveis, que devem ser analisadas durante a elaboração das políticas públicas.

Regime Jurídico	Microempreendedor Individual (MEI)
Projetos de Lei	PL 2163/2021, PLP 180/2020, PL 3599/2020, PL 6423/2019, PL 5069/2019, PL 3384/2015
Contribuição ao Sistema Previdenciário	Contribuição individual, a partir de 5% sobre o salário-mínimo vigente. O recolhimento é feito pelo próprio MEI.
Direitos e Benefícios Previdenciários	<p>Instituído pela Lei Complementar nº 128/2008, o MEI tem direito a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aposentadoria (comum ou por invalidez); - Auxílio-doença; - Salário-maternidade; - Pensão por morte e auxílio-reclusão para os dependentes. <p>O MEI não tem direito ao auxílio-acidente e ao salário-família</p> <p>A contribuição pelo regime simplificado (5%) exclui a aposentadoria por tempo de contribuição, mas fica assegurada a aposentadoria por idade.</p>

⁸ “Obviamente, o MEI envolve um elevado desequilíbrio do ponto de vista atuarial e financeiro para o RGPS. A contribuição quase simbólica de apenas 5% do salário-mínimo certamente é insuficiente para garantir, do ponto de vista atuarial, o financiamento das despesas com benefícios previdenciários que serão geradas. Em termos nominais, um ano de pagamento de benefícios para o MEI (13 salários-mínimos) exigiria quase 22 anos de contribuição (21,7 anos de contribuição de 60% do salário-mínimo). Mesmo capitalizando as contribuições ou trazendo os fluxos de contribuições e pagamentos de benefícios para valor presente, claramente o MEI é fortemente subsidiado e se aproxima de um esquema não contributivo. Tal característica implica que o MEI irá gerar um relevante desequilíbrio fiscal (atuarial e financeiro) no âmbito do RGPS nas próximas décadas. Contudo, tal desajuste tenderá a ganhar visibilidade apenas quando os beneficiários do MEI passarem a receber benefícios e, principalmente, começarem a se aposentar em escala mais expressiva no futuro, pois é um programa recente, que passou a funcionar de forma efetiva em 2009.” (COSTANZI, 2018, p. 7)

O BEPS na Colômbia

A Colômbia é um país com elevados índices de informalidade no mercado de trabalho. Em 2011, apenas 27,3% dos colombianos integrantes da PEA (População Economicamente Ativa) estavam inscritos no sistema nacional de pensões. Em outras palavras, apenas uma em cada três pessoas com mais de 65 anos recebia uma pensão na velhice (MÍNA, 2014). Diante do desafio de aumentar sua rede de proteção social, o governo criou o programa de Benefícios Econômicos Periódicos (BEPS), em 2005, elaborado para "estimular a poupança por meio de subsídios governamentais adicionais que aumentam proporcionalmente às contribuições feitas por trabalhadores de baixa renda" (idem).

Com propósito de inclusão similar ao MEI brasileiro, o BEPS é um regime previdenciário subsidiado pelo Estado, voltado a indivíduos com baixa capacidade contributiva, com renda inferior a um salário-mínimo. A contribuição é feita pelo próprio trabalhador e/ou empreendedor.

Desde 2019, algumas plataformas de delivery passaram a garantir a contribuição ao BEPS aos seus entregadores (SEMANA, 2019). Como esses trabalhadores não possuem vínculo de emprego com as plataformas – uma vez que não há, no país, regulação sobre esse tipo de trabalho –, o recolhimento das contribuições é feito por meio de procuração fornecida pelos entregadores às plataformas (BERNAL, 2021).

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Desafios Previdenciários: o que está em jogo?

- O sistema previdenciário do RGPS envolve diferentes regimes de contratação: autônomos (inclusive MEIs), empregados, intermitentes etc. Em tese, portanto, já contemplaria os trabalhadores da *gig economy*, sejam eles considerados como autônomos, sejam considerados como empregados típicos ou intermitentes, todos considerados contribuintes obrigatórios do sistema. Contudo, os PLs mapeados apontam a tendência de se conferir proteção social por meio da previdência social aos *gig workers*, indicando que eles estão fora desse regime. Parece haver um descompasso entre o disposto na legislação (dever ser) e a realidade, suscitando o questionamento: se é juridicamente possível que os *gig workers* contribuam para a previdência social, por qual razão isso não acontece? Para *tentar* responder, é importante levar em consideração o contexto brasileiro para aventar hipóteses: (i) desconhecimento sobre a existência e importância da contribuição; (ii) baixa renda e insuficiência de recursos a serem destinados à contribuição para a previdência; (iii) desconhecimento sobre os procedimentos para contribuir.
- Sobre o aspecto acima, também vale levantar a discussão sobre o papel das plataformas: as plataformas devem contribuir (ao menos em parte) para a previdência dos *gig workers*?

Quanto? Ainda que não tenham obrigação de realizar repasses ao INSS, devem atuar como facilitadores ou fiscalizadores dessa contribuição?

- O RPGS também se aplica para aqueles que se inserem em múltiplas relações jurídicas, isto é, para quem está ligado a mais de um tomador de serviço ou empregador. Contudo, na *gig economy*, a possibilidade do trabalhador se conectar a múltiplas plataformas é muito comum (WOODCOK; GRAHAM, 2020), repercutindo debates sobre como viabilizar essa contribuição para o regime. Nesse sentido, é possível pensar em alguma estratégia dentro do RPGS ou complementar a ele para viabilizar a contribuição diante dessas características da *gig economy*?
- Essas e outras questões merecem atenção da Academia, dos atores do setor e dos formuladores de políticas públicas, com vistas a soluções que considerem as singularidades do trabalho em plataformas digitais e a medidas que sejam realmente efetivas do ponto de vista da proteção social dos trabalhadores que nelas atuam.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, Daniela. **País tem taxa de informalidade de 39,6% no trimestre até fevereiro, diz IBGE**. UOL, publicada em 30/04/2021. Disponível em: <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> (acesso em junho/2021).

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

CALDEIRA, Arthur. **Maioria ganha mais como entregador de aplicativo, revela pesquisa**. Estadão, publicado em 11/06/2021. Disponível em: <https://mobilidade.estadao.com.br/mobilidade-para-que/maioria-ganha-mais-como-entregador-de-aplicativo-revela-pesquisa/> (acesso em junho/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. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8327/1/cc_38_nt_desequilibrio_financeiro_MEI.pdf (acesso em junho/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, jan-fev-mar 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=destaques> (acesso em junho/2021).

_____. **Domicilios.com implementará BEPS para sus domiciliários**. SEMANA, publicado em 23/3/2021. Disponível em: <https://www.semana.com/economia/capsulas/articulo/domicilioscom-implementara-beps-para-sus-empleados/202144/> (acesso em junho/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. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/219218> (acesso em junho/2021).

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

FICHA TÉCNICA

REALIZAÇÃO



Apoio



EQUIPE

Coordenação Geral

Alexandre Pacheco da Silva
Marina Feferbaum

Líder de pesquisa

Ana Paula Camelo

Co-líder de pesquisa

Guilherme Forma Klafke

Pesquisadores(as)

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

Diagramação

Maria Antônia Bachiega Anacleto



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons CC BY Atribuição 4.0 Internacional.

COMO CITAR ESTE TRABALHO

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Briefing temático #7: Seguridade Social e o Trabalho em Plataformas Digitais* – versão 2.0. São Paulo: FGV Direito SP, 23 de junho de 2021.