



Universidade de Brasília (UnB)  
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE)  
Departamento de Ciências Contábeis e Atuarias (CCA)  
Bacharelado em Ciências Contábeis

Ana Paula Gonçalves Magalhães

**GIG ECONOMY: PERSPECTIVAS DE ADESÃO DOS TRABALHADORES EM  
EMPREGOS TEMPORÁRIOS AO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA BRASILEIRO**

Brasília - DF

2021

Professora Doutora Márcia Abrahão Moura  
Reitora da Universidade de Brasília

Professor Doutor Enrique Huelva Unternbäumen  
Vice-Reitor da Universidade de Brasília

Professor Doutor Diêgo Madureira de Oliveira  
Decano de Ensino de Graduação

Professor Doutor José Márcio Camargo  
Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas  
Públicas

Professor Doutor Sérgio Ricardo Miranda Nazaré  
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis e Atuarias

Professor Doutor Alex Laquis Resende  
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis - Diurno

Professor Doutor José Lúcio Tozetti Fernandes  
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis – Noturno

Ana Paula Gonçalves Magalhães

GIG ECONOMY: PERSPECTIVAS DE ADEÇÃO DOS TRABALHADORES EM  
EMPREGOS TEMPORÁRIOS AO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA BRASILEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia)  
apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis  
e Atuariais da Universidade de Brasília, como  
requisito parcial à conclusão da disciplina Pesquisa  
em Ciências Contábeis e consequente obtenção do  
grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Linha de Pesquisa: Impactos da Contabilidade na  
Sociedade

Área: Contabilidade Pública

Orientadora: Prof. Dra. Diana Vaz de Lima

Brasília - DF

2021



Ana Paula Gonçalves Magalhães

GIG ECONOMY: PERSPECTIVAS DE ADESÃO DOS TRABALHADORES EM  
EMPREGOS TEMPORÁRIOS AO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA BRASILEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia)  
apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis  
e Atuariais da Universidade de Brasília, como  
requisito parcial à conclusão da disciplina Pesquisa  
em Ciências Contábeis e consequente obtenção do  
grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovado em 22 de outubro de 2021.

---

Prof. Dra. Diana Vaz de Lima  
Orientadora

---

Prof. Dr. Sérgio Ricardo Miranda Nazaré  
Avaliador

Brasília – DF, novembro de 2021.

*Dedico este trabalho de graduação a minha criança interior como prova de ser capaz e conseguir conquistar novos sonhos. E ao meu pai de coração, Miguel José Neto, que partiu no início desse ano devido à COVID-19, mas que sempre viverá em minhas lembranças, pensamentos e em meu coração.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus e ao meu anjo da guarda por toda proteção, intuição e direcionamento nos caminhos percorridos ao longo dos meus anos, e por toda força, acalento e serenidade para concluir essa etapa da vida acadêmica.

Agradeço a minha psicóloga Magdala Paz Martins por todo o apoio, cuidado, incentivo e orientações. E por me ensinar a cada dia que eu sou capaz, que eu consigo e que eu não estou sozinha.

À minha família. À minha mãe Jozete Gonçalves dos Reis por ter dito sim para a minha vinda nessa Terra e por todo o amor e dedicação que teve para me criar, educar e apoiar durante todos esses anos.

À minha tia Maria Celeste Gonçalves Reis, minha segunda mãe, por ter me amado, cuidado e protegido desde o início da minha vida até os dias de hoje.

Ao meu padrasto Miguel José Neto, um verdadeiro pai, por ter escolhido me amar como sua filha e ter me ensinado referências de amor, proteção e alegria em minha infância.

Às minhas irmãs Ana Júlia Gonçalves da Silva, Caroline Gonçalves Nascimento e, em especial, Alice Gonçalves Vieira por ter me apoiado e incentivado ao longo da minha vida acadêmica.

À minha amiga Beatriz Fernandes Cruz por ser uma das minhas melhores amigas e me acompanhar desde a época da escola com sua leal amizade dividindo os momentos de alegrias e tristezas, ensinando novos aprendizados com sua forma genuína de ver o mundo e seguindo lado a lado nessa vida.

À minha amiga Carolina e Silva Mezencio, que tive o prazer de conhecer nos meus primeiros dias nessa Universidade e que se tornou também uma das minhas melhores amigas. Obrigada por ter compartilhado tantos momentos e desafios ao longo do curso, pelo imensurável apoio e incentivo no dia a dia para que eu pudesse seguir em frente na Universidade.

Ao meu amigo Otto Leone Correa por ter me conhecido e por ter contado com todo o seu apoio, suporte e ensinamentos na etapa final dessa graduação.

À minha orientadora Diana Vaz de Lima por ter acreditado em mim e por todo apoio, incentivo e orientação na elaboração deste trabalho.

Aos professores e funcionários da Universidade de Brasília por terem contribuído de forma direta e ou indireta na minha graduação.

E a todos que mesmo não citados apresentaram grande importância na minha vida ou contribuíram para um valoroso aprendizado.



## GIG ECONOMY: PERSPECTIVAS DE ADESÃO DOS TRABALHADORES EM EMPREGOS TEMPORÁRIOS AO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA BRASILEIRO

### RESUMO

O objetivo deste estudo é apresentar perspectivas para adesão dos trabalhadores em empregos temporários ao sistema de previdência brasileiro, em um contexto em que a *gig-economy* vem se expandindo como nova forma de negócio e afetando como o mercado de trabalho oferece proteção social a esses trabalhadores. Para tratar a questão da pesquisa, foram realizadas simulações de indivíduos representativos, a partir de três possíveis perspectivas para a proteção social desses trabalhadores: (1) como contribuinte individual do INSS; (2) mediante a criação de uma MEI (pejotização); e (3) aderindo a um sistema de previdência complementar, identificando, à luz da legislação previdenciária vigente, os critérios de elegibilidade para adesão aos referidos planos, o valor das contribuições a serem vertidas e a cobertura previdenciária oferecida. A revisão da literatura mostrou que o trabalho por plataformas não dispõe de proteção social, tendo uma correlação inversa com a dependência desse tipo de trabalho, isto é, quanto mais se depende do trabalho de plataforma menos se dispõe de seguridades como planos de saúde, planos de pensão (aposentadoria) ou benefícios governamentais. Desta forma, as perspectivas apresentadas na presente pesquisa podem contribuir para que os trabalhadores brasileiros em empregos temporários possam desfrutar de uma proteção do trabalho que apoie as suas necessidades ao longo do ciclo de vida.

**Palavras-chave:** Brasil; *Gig-economy*; Mercado de Trabalho; Previdência Social; Trabalhadores Temporários.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Categorização das plataformas de trabalho.....	14
Figura 2-Tipos de seguridade social por principal fonte de rendimento (porcentagem de trabalhadores cobertos).....	28

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1- As diferentes posições de ocupação dos trabalhadores .....	20
Quadro 2 - Regimes da Previdência Social.....	29
Quadro 3– Tipos de segurados obrigatórios do RGPS .....	29
Quadro 4 - Entidades Abertas e Entidades Fechadas de Previdência Complementar .....	32
Quadro 5 – Tipos de Planos/Benefícios .....	33
Quadro 6 – Tipos de Planos disponíveis no Mercado Brasileiro de Previdência Complementar .....	34
Quadro 7 – Contribuições mensais e benefícios por EAPC .....	38
Quadro 8 – Perspectivas de previdência para os três indivíduos representativos elencados ...	39

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade, na força de trabalho, por condições de ocupação, segundo as Grandes Regiões do Brasil – 2015-2021 ...	22
Tabela 2- Taxa de desocupação (%) das pessoas com 14 anos ou mais de idade, por grupos de idade – Brasil – 2º trimestre 2012-2021 .....	23

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. REVISÃO DA LITERATURA	12
<b>2.1 Novos Modelos de Negócio e Mercado de Trabalho</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Mudanças na Formação do Mercado de Trabalho Brasileiro</b>	<b>17</b>
<b>2.3 A informalidade no Mercado de Trabalho no Contexto Brasileiro</b>	<b>20</b>
<b>2.4 Sobre o Mercado de Trabalho na <i>Gig-Economy</i></b>	<b>23</b>
<b>2.5 A Previdência como um Sistema de Proteção Social do Trabalhador</b>	<b>29</b>
3. METODOLOGIA	35
4. RESULTADOS	36
<b>4.1 Indivíduo Representativo 1 – Trabalhador em Emprego Temporário como Contribuinte Individual INSS</b>	<b>36</b>
<b>4.2 Indivíduo Representativo 2 – Trabalhador em Emprego Temporário como Contribuinte MEI (Pejotização)</b>	<b>37</b>
<b>4.3 Indivíduo Representativo 3 – Trabalhador em Emprego Temporário como Contribuinte RPC</b>	<b>38</b>
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS	42

## 1. INTRODUÇÃO

As tecnologias têm transformado as relações trabalhistas globalmente, fundamentalmente ligadas à expansão e influência das plataformas digitais (Lima & Bridi, 2019; Moreira, 2019). Hoje é possível enquadrar as plataformas enquanto interfaces digitais em que diferentes organizações e usuários podem interagir em um mesmo ambiente, seja em formato de aplicativos, websites, redes sociais, a exemplo do *Youtube*® ou do *Instagram*® (Helmond, 2015). As plataformas digitais construíram uma forma de se relacionar, produzir e vender que descentraliza as relações e potencializa os compartilhamentos entre usuários e empresas, sendo possível trocar ou adquirir serviços de pessoas desconhecidas a partir de um espaço virtual próprio (Helmond, 2015; Howcroft & Bergvall-Kåreborn, 2019).

No Brasil e no exterior, a discussão sobre a economia que se faz a partir do uso das interfaces e plataformas digitais assumiu diferentes conceitos e delineamentos, resultado da própria novidade tecnológica, e seus desdobramentos, ainda em estudo, ganham dimensões específicas nos contextos locais em que se instala. Nesse sentido, apresenta-se os termos mais comuns utilizados nas pesquisas acerca desse modelo de negócio: (a) Economia Compartilhada (ou *Sharing Economy*) (Silveira, Petrini & Santos, 2016; Silva, Tontini & Cardoso, 2019; Grohmann, 2020; Rosenfield & Mossi, 2020); (b) *Crowdwork* ou Trabalho de Plataforma (de Stefano, 2016; Bureau Internacional de Trabalho [BIT], 2018; Howcroft & Bergvall-Kåreborn, 2019; de Stefano, Durri, Stylogiannis & Wouters, 2021) e, especialmente no Brasil, (c) *Uberização*<sup>1</sup> (Fontes, 2017; Franco & Ferraz, 2019; Abílio, 2020).

Todos esses modelos de negócio podem ser enquadrados no termo *gig economy*, designado para descrever uma forma de trabalho baseada em pessoas que têm empregos temporários ou fazem atividades de trabalho freelancer mediadas por plataformas digitais, pagas separadamente, em vez de trabalhar para um empregador fixo (Codagnone; Abadie & Biagi, 2016; Jackson; Looney & Ramnath 2017; Woodcock & Graham, 2019; Bérastégui, 2021).

Um dos efeitos desse novo ambiente de negócios é a precariedade do mundo laboral, que pode ter efeitos sobre a cobertura previdenciária (Costanzi, 2017; Fontes, 2017; Lima, Wilbert & Silva, 2021). Além dos perigos específicos associados a esses diferentes tipos de

---

<sup>1</sup> O termo *uberização* é um neologismo utilizado não só em portais de notícias como nas produções textuais sobre o modelo de economia que a empresa *Uber* inaugurou no Brasil. Nesse sentido, optou-se por manter esse neologismo nessa produção, a fim de dialogar com a produção específica da área (Fontes, 2017).

atividades, esses trabalhadores não gozam de direitos e proteções legais e estão menos propícios a terem seguro saúde ou plano de aposentadoria (Hurst & Pugsley, 2011; Harris & Krueger 2015; Jackson; Looney & Ramnath 2017; Bérastégui, 2021). Há mais de 10 anos, o termo “precariedade” passou a ser usado em países que se tornaram extremamente vulneráveis em relação ao mercado de trabalho, para protestar contra o declínio do trabalho seguro e das proteções sociais (Kalleberg, 2009).

No Brasil, o número de trabalhadores em empregos temporários é impressionante. Ao analisarem a evolução do nível de informalidade do mercado de trabalho brasileiro antes e depois da reforma trabalhista realizada pelo governo brasileiro no ano de 2017, Lima, Wilbert e Silva (2021) verificaram que o percentual de trabalhadores sem carteira assinada da população ocupada se manteve em 40%. Analisando o nível de informalidade, que compara a somatória dos trabalhadores sem carteira e auxiliares familiares sobre o total dos trabalhadores ocupados, têm-se o número de 80% de nível de informalidade até 2018. Continuando nessa série história, em 2020, dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) mostram que pouco mais de 55% do total de pessoas ocupadas contribuíam para o Instituto Nacional de Previdência Social (INSS) (IBGE, 2021a).

Como se pode observar, o aumento da mão-de-obra em *gig economy* exige novas iniciativas na política social porque transfere mais o fardo do risco econômico para os trabalhadores (Friedman, 2014). Na visão da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), independentemente de seus contratos, todos os trabalhadores devem desfrutar de proteção do trabalho que apoie as suas necessidades ao longo do ciclo de vida, e isso exige um piso de proteção social que oferece um nível básico de proteção a todos os necessitados, complementado por esquemas de seguro social contributivo que fornecem níveis mais elevados de proteção.

No estudo intitulado *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe*, realizado em 2017, a *European Commission* apresenta que estender a proteção social às pessoas em todas as formas de emprego, concedendo-lhes a possibilidade de fazer seguro social pode, na verdade, melhorar a sustentabilidade dos sistemas nacionais de seguridade social. Ainda de acordo com o estudo, a proteção social desempenha um papel importante na prevenção da seleção adversa, internalização (renda) e aproveitamento de economias de escala (Fouarge 2003; Spasova et al, 2017).

É nesse ambiente que se coloca em discussão a necessidade de um sistema de proteção social para trabalhadores em empregos temporários. A seguridade social é entendida enquanto um direito fundamental e direito humano ao bem-estar e a vida digna, parte essencial do processo de trabalho e também do envelhecimento (Severiano, 2017). A partir da colaboração aos fundos públicos, o Estado reconhece a necessidade de proteção aos trabalhadores e suas famílias quando acometido por eventuais contingências que o impeçam de trabalhar e prover o necessário para sua sobrevivência. A previdência é em si um programa de transferência de renda que protege os trabalhadores de perder seus direitos de viver dignamente (Severiano, 2017). Esse trabalho privilegia a previdência enquanto uma forma de proteção social, analisando necessariamente suas possibilidades nesse modo de trabalho.

Diante do exposto, o presente estudo tem como objetivo apresentar perspectivas para adesão dos trabalhadores em empregos temporários ao sistema de previdência brasileiro. Para tratar a questão da pesquisa, foram realizadas simulações de indivíduos representativos, a partir de três possíveis perspectivas para a proteção social desses trabalhadores: (1) como contribuinte individual do INSS; (2) mediante a criação de uma MEI (pejotização); e (3) aderindo a um sistema de previdência complementar, identificando, à luz da legislação previdenciária vigente os critérios de elegibilidade para adesão aos referidos planos, o valor das contribuições a serem vertidas e a cobertura previdenciária oferecida.

Além desta introdução, este estudo se compõe de quatro seções. Na Seção 2, é apresentada a revisão de literatura explorando os novos modelos de negócio, as mudanças na formação do mercado de trabalho brasileiro, a informalidade no mercado de trabalho no contexto brasileiro, o mercado de trabalho na *gig-economy* e a previdência como um sistema de proteção social do trabalhador. A metodologia utilizada no estudo é apresentada na Seção 3. Na Seção 4, são apresentados os resultados das perspectivas apresentadas. As considerações finais compõem a Seção 5, seguidas das referências utilizadas.

## 2. REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Novos Modelos de Negócio e Mercado de Trabalho

A *gig-economy* é um termo recente, cunhado em 2009 por um jornalista britânico para descrever as transformações das relações trabalhistas, em que trabalhadores passaram a se envolver em diversos tipos de projetos, mini trabalhos e atividades que se sobrepunham (Bérestégui, 2021). *Gig*, palavra do inglês faz menção aos minis shows e eventos que pequenas bandas realizam, como em bares, que não significam necessariamente que essa banda passe a performar regularmente enquanto uma banda profissional (Woodcock &

Graham, 2020). Nesse sentido pode-se dizer que a *gig-economy* é caracterizada fundamentalmente por esse tipo de vínculo trabalhista fragmentário, baseado na ausência de um vínculo permanente tradicional, mediado pelas inovações das plataformas digitais (Bérestégui, 2021; Woodcock & Graham, 2020).

Conforme discutido em Bérestégui (2021) ainda há uma dificuldade conceitual em analisar a *gig-economy*, dada a informalidade em que o termo surge. Diferentes acepções acadêmicas surgem para dar conta desse fenômeno, ao que esse trabalho apresenta os três termos mais comuns utilizados nas pesquisas acerca dos modelos de negócio que fazem uso de plataformas digitais: economia compartilhada, *Crowdwork*/trabalho de plataforma e *uberização* (de Stefano, Durri, Stylogiannis & Wouters, 2021; Abílio, 2020; Grohmann, 2020; Rosenfield & Mossi, 2020; Franco & Ferraz, 2019; Howcroft & Bergvall-Kåreborn, 2019; Silva, Tontini & Cardoso, 2019; Bureau Internacional de Trabalho [BIT], 2018; Fontes (2017); de Stefano, 2016; Silveira, Petrini & Santos, 2016).

Sobre a economia compartilhada, sua origem data da década de 1990 que, em contexto estadunidense, é definida pela possibilidade de trocas comerciais, de acesso a bens e serviços, sem que haja necessariamente a troca monetária ou aquisição do bem propriamente dito (Cheng, 2016). É uma forma de realizar negócios focada no compartilhamento entre pessoas e organizações, tentando minimizar intermediações nessas trocas, mediada pelo uso das tecnologias (Cheng, 2016). Para Silva et al (2019), três fatores contextuais resultaram no surgimento dessa “nova” economia colaborativa: (a) socialmente, há uma preocupação pela sustentabilidade e modelos mais comunitários de negócios; (b) economicamente, o interesse em expandir formas de distribuição de bens; e (c) tecnologicamente a inovação das plataformas, que permite o encontro de pessoas e serviços de forma facilitada.

Silveira et al (2016) apresentam três formas de modelos comerciais de economia colaborativa: (1) sistemas de serviços de produtos; (2) mercados de redistribuição, em que se há a troca ou a possibilidade de copropriedade de bens; e (3) estilos de vida colaborativos, na qual são negociados bens imateriais, como as próprias habilidades de seus usuários. Os textos que se utilizam dessa terminologia estão ligados à tentativa de estabelecer um conceito que explique essa forma de realizar trocas comerciais, seus desafios e potencialidades para a problemática do hiperconsumo com foco em estratégias inovadoras mais sustentáveis (Silveira et. al, 2016).

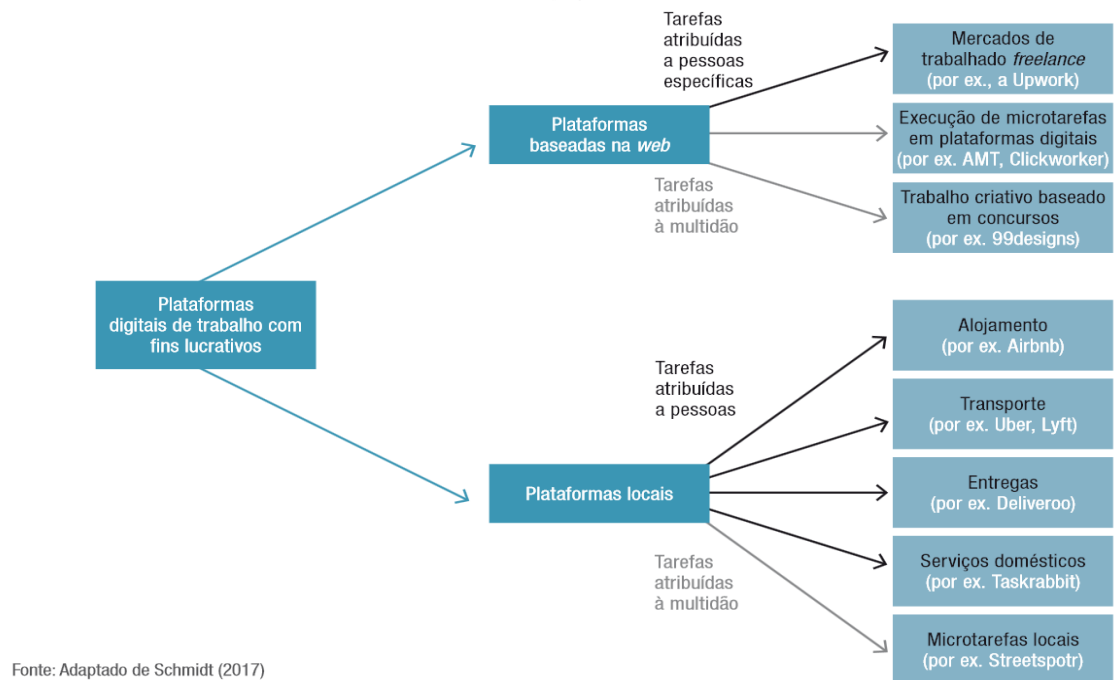
No caso do termo Crowdwork, tem origem em 2005 nos textos de Jeff Howe (2005, como citado em BIT, 2018), originalmente utilizando-se do termo *Crowdsourcing*, junção das palavras *Crowd* (multidão) e *sourcing* (externalização) em que um trabalho e/ou micro

trabalho (de Stefano, 2016; Rosenfield & Mossi, 2020) é externalizado de uma empresa para além de seus trabalhadores para uma multidão que, a partir dessa demanda (*on-demand*) assumem temporariamente esse ofício (BIT, 2018). Em português o termo *Crowdwork* vem sendo traduzido ou englobado no que se coloca como Trabalho de Plataforma, ou Plataformização do trabalho (Coutinho, 2020; Grohmann, 2020). Nesse sentido, o *crowdwork*, por vezes, é caracterizado somente enquanto àquele trabalho mais repetitivo e menos como o fenômeno em si (Grohmann, 2020).

Ainda segundo a definição elaborada pelo Bureau Internacional de Trabalho – BIT, órgão parte da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o *crowdwork* é definido pela ausência de um vínculo empregatício, caracterizado apenas pela tarefa demandada e enquanto essa existir, o que pode acontecer a qualquer momento do dia, dada à capacidade de atingir trabalhadores de diferentes contextos e localidades em um curto espaço de tempo. Os textos de Stefano (2016; et. al 2021) evidenciam que a caracterização simplificadora dessas atividades percorre um caminho de desregulamentação e desresponsabilização das empresas com seus trabalhadores, o *crowdwork* é visto potencialmente como um lugar de informalização do trabalho. Nesse sentido, sua produção e da OIT como um todo (BIT, 2018) realizam a operação de formalizar uma proposta de sistematização desse novo trabalho que surge nas plataformas para advogar por melhores condições de trabalho e seguridade social para esse fazer laboral. A figura 1 apresenta os tipos de *crowdwork* identificados pelo BIT (2018), diferenciando-os em plataformas que se baseiam totalmente em interfaces digitais e aquelas que ainda em alguma medida dependem de um local para atuação e funcionamento.

**Figura 1** – Categorização das plataformas de trabalho





Fonte: BIT (2018, p. 4).

Como se pode observar na Figura 1, as plataformas digitais de trabalho têm transformado e inovado os tipos de trabalho possíveis, surgindo atividades extremamente pequenas, o que se conceitua como micro trabalho (BIT, 2018) até aquelas que se desenvolvem e se apresentam enquanto jogos, processo entendido como *gamificação* (Grohmann, 2020) em que o lazer e o trabalho se misturam sem fronteiras claras (Howcroft & Bergvall-Kåreborn, 2019).

Howcroft e Bergvall-Kåreborn (2019), em sua proposta tipológica do termo *crowdwork*, elencam cinco características essenciais na sua definição: (a) o uso de plataformas, (b) alta disponibilidade de mão de obra correlacionada à simplicidade da tarefa de trabalho, (c) o *status* de trabalhador autônomo - *self-employed*, (d) o controle algorítmico e (e) a confiança digital, em que as empresas e os próprios trabalhadores ao invés de serem regulados e vistos enquanto melhores por seguir legislação específica ou cumprir os direitos do consumidor são avaliados pelos *ratings* e *reviews* digitais, que são comentários e avaliações feitos por pares, seja em redes sociais, ou no próprio aplicativo.

Conforme explorado anteriormente, o uso de plataformas e a alta disponibilidade de mão de obra são características organizadoras que dizem respeito ao contexto de mudança trabalhista e do cenário de desemprego crescente, em ascensão globalmente (Howcroft &

Bergvall-Kåreborn, 2019; Loureiro & Fonseca, 2020). O terceiro ponto, também como explorado nos documentos da OIT (de Stefano, 2016; BIT, 2018; de Stefano et. al, 2021) dizem respeito à informalização desse trabalho que representa uma tentativa de reduzir os custos da mão de obra e comodificar o trabalho, tornando mais fácil a circulação de lucro nas empresas sem a vinculação com trabalhadores.

Relativamente à *Uberização*, não há de fato uma origem única textual, visto que o termo ganhou popularidade com o grande crescimento e visibilidade da empresa Uber no cenário brasileiro, que popularizou o modelo de negócio de uma empresa de aplicativo que intermedia os interessados no serviço e os prestadores (Fontes, 2017; Abílio, 2020b).

Segundo pesquisa realizada por Franco e Ferraz (2019), não havia qualquer publicação nas bases de dado Scielo e SPELL até 2019 que se utilizasse do termo “*uberização*”, indicando a escassez de publicações acadêmicas que versem sobre a temática. Para os pesquisadores, a *uberização* consiste na prestação de serviços do indivíduo, logo, não se restringe apenas a um compartilhamento. Como discutido anteriormente, esse fenômeno só é possível dado o avanço tecnológico e a consolidação das plataformas digitais. Já Abílio (2020b), discorre a *uberização* como uma tendência mundial que propõe um novo modelo de negócio e orientação do trabalho.

Segundo Rosa (2017), a empresa *Uber* descentraliza ao máximo suas atividades finais de transporte, descaracterizando-se enquanto uma empresa com esse foco e se propagando somente enquanto uma empresa tecnológica. Nesse sentido, concentra a gestão do serviço, isto é, a empresa é responsável pela precificação, pela cobrança e remuneração dos motoristas, pelo credenciamento/descredenciamento, por agenciar os clientes e pela própria manutenção/coordenação do aplicativo e servidores tecnológicos que amparam sua existência (Fontes, 2017). Para Fontes (2017), esse fenômeno de descentralização de serviço, centralização da administração e desvinculação com o trabalhador é o que caracteriza a *uberização*. Essa ideia é confirmada pelas pesquisas de Abílio (2020b), que teoriza a *uberização* enquanto um processo de flexibilização/informalização do trabalho que, ao mesmo tempo, monopoliza as atividades econômicas em empresas que desafiam a lógica nacional, estendendo-se em diferentes países.

Fontes (2017) menciona a exemplo como o trabalhador deixa sua posição de centralidade com a desresponsabilização da empresa com o próprio instrumento de trabalho, o carro. Segundo o pesquisador, para a empresa *Uber* há exigências de carros que podem ser utilizados para o serviço, mas não há a disponibilização de carros para se realizar o trabalho, nem a garantia de disponibilidade de outros serviços relacionados à execução desse, como,

por exemplo, a providência de gasolina, as rotinas de manutenção dos carros, entre outros. Na visão de Franco e Ferraz (2019), a responsabilização do trabalhador pelos instrumentos de trabalho é também central na definição desse conceito. O trabalho descaracteriza-se de suas noções clássicas e passa a ocupar um lugar distinto, virtualizando-se, e o trabalhador se tornando aquele autônomo, disponível a qualquer tempo *just-in-time* (Abílio, 2020b).

## 2.2 Mudanças na Formação do Mercado de Trabalho Brasileiro

A fim de dimensionar os efeitos que a *gig-economy* produz no cenário nacional é fundamental colocar em perspectiva os fundamentos histórico-econômicos das dinâmicas estruturantes desse mercado de trabalho. A intenção desse resgate é poder desenvolver esse fenômeno em suas similaridades e diferenças com a continuidade própria desse território, tanto quanto poder compará-lo às características internacionais. Pensa-se ser importante também introduzir e diferenciar os conceitos de informalidade e precarização, fenômenos interdependentes à consolidação da *gig-economy* (Bérestégui, 2021).

Considerando a organização histórica de Barbosa (2016), é possível compreender três momentos históricos de formação do mercado de trabalho: (i) não-mercado e colônia (1500-1850); (ii) construção do mercado de trabalho no Brasil (1850-1930); e (iii) nacionalização do mercado de trabalho (1930-1980).

O período de não-mercado e colônia caracteriza-se pela utilização da mão de obra escravizada nos grandes empreendimentos agrícolas e extrativistas que, aos poucos, vão construindo novas formas de trabalho orgânicas que se fizeram em torno desses, principalmente na consolidação das cidades (Barbosa, 2016). Com as mudanças próprias do desgaste do regime de trabalho escravo, o advento das condições de libertação de trabalhadores, começa a despontar a figura do trabalhador autônomo, que desempenhava serviços a um ou mais senhores; distinto daqueles assalariados quase inexistentes nesse período.

Essa primeira aparição do trabalhador autônomo não é, conforme afirma Barbosa (2016), o mesmo fenômeno que passa a comparecer após a consolidação do mercado de trabalho, mas, que demonstra uma certa continuidade histórica. Carvalho (2021) explora o sentido da desclassificação do trabalho, isto é, todo aquele trabalho que não é vinculado diretamente aos empreendimentos agroexportadores não gerava em si um vínculo tradicional trabalhista, incidindo em novas formas de desempenhá-lo, como a organização autonomista.

O período de construção do mercado de trabalho no Brasil (1850-1930) é então marcado pelo advento de novas legislações que acompanharam essa desclassificação do

trabalho, e observavam a tentativa de prolongar os vínculos escravistas, como a Lei do Ventre Livre (1871), dos Sexagenários (1885) e, principalmente, a Lei de Terras (1850). Barbosa (2016) afirma como a Lei de Terras incide necessariamente em uma organização fundiária que privilegia os empreendimentos agroexportadores, minimizando novas oportunidades de dinamização do mercado de trabalho e aparição de novos trabalhadores, conformando inclusive os imigrantes da época aos serviços de lavoura, ainda em 1837 e 1879. Foge a esse cenário a região de São Paulo, que contava cada vez mais com um processo de urbanização e industrialização característicos, que impulsionava a mão de obra assalariada na região (Barbosa, 2016).

O período de nacionalização do mercado de trabalho (1930-1980) vai consolidar tendências importantes que caracterizam a dinâmica do trabalho nacional, que perduram e refletem também no fenômeno de *uberização* do trabalho (Fontes, 2017). Há quatro características elencadas por Barbosa (2016) para esse período: (a) influxo crescente de trabalhadores rurais desocupados para as cidades, relacionado ao dinamismo das possibilidades trabalhistas da cidade em comparação ao campo; (b) a contínua aparição dos trabalhadores autônomos, que mantém altos índices apesar do aumento do trabalho assalariado, com ou sem carteira assinada; (c) a desigualdade de rendimentos entre trabalhadores assalariados com carteira assinada e os sem; (d) o acesso seletivo a políticas de seguridade social, em que a previdência passa a ser uma política para apenas algumas categorias de trabalho e não outras.

Na década de 1990, passam a ser observadas importantes mudanças na formação do mercado de trabalho brasileiro (Pero & Azevedo, 2014). A reforma do sistema financeiro, a estabilização da inflação e uma abertura comercial deram início a uma transição para uma maior importância do setor terciário na economia. Apesar disso, devido ao contexto macroestrutural de crises internacionais, o baixo crescimento econômico levou a um aumento do desemprego e da informalidade. Conforme discutem Guimarães, Barone e Brito (2015), esse período marca o aumento das relações trabalhistas em toda a população, ganhando visibilidade às formas de engajamento nesse mercado, principalmente, a flexibilização dessas relações e a noção de precarização.

Informalidade (Armitrano & Squeff, 2017; Ulyssea, 2006; Weil & Nogueira, 2016; Pereira, Galvão & Maxir, 2018; Mattos, Politti & Fuschini, 2018; Santos & Melo, 2011) e precarização (Santos, 2008; Moreira, 2019; Queiroz, 2014; Gonçalves, 2011) são dois termos trabalhados de forma distinta pela literatura científica, tornando-se necessário uma maior conceituação para sua compreensão nesse trabalho. A informalidade do trabalho é um

conceito construído por trânsitos em diferentes modelos teóricos desde a segunda metade do século 20 que tenta sintetizar as dinâmicas de transformação das relações trabalhistas do trabalho clássico assalariado (Ulyssea, 2006; Armitrano & Squeff, 2017).

Um dos marcos desse trânsito é o trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua investigação sobre a informalidade em 1969 (Weil & Nogueira, 2016). Na sua tentativa de definir esse tipo de trabalho, o caracterizou como um empreendimento de propriedade familiar, com origem e uso próprio dos recursos, produção de pequena escala, qualificação profissional para além do sistema escolar de ensino e a participação de mercados não regulamentados pelo Estado (Weil & Nogueira, 2016)

Para Ulyssea (2006), pensar nas aplicações e teorizações sobre informalidade é também refletir sobre as transformações internacionais em um mundo globalizado, revelando especificidades locais. Mattos, Politti e Fuschini (2018) discutem a correlação entre fiscalização e informalidade, destacando a importância das auditorias fiscais na formalização de trabalhadores informais. Os autores discutem ainda que apesar da formalização dos trabalhos informais se constituir enquanto possibilidade legal no Brasil, da regulamentação do trabalho autônomo, essa não necessariamente se torna uma realidade concreta, sem contar as dificuldades de se propor fiscalizações e auditorias para organizações e empregadores informais de trabalho.

Segundo Mattos, Politti e Fuschini (2018), dados da *Tax Justice Network* mostram que em 2018 o setor informal do Brasil representava em 39% do Produto Interno Bruto (PIB) e deixava de recolher em impostos 280 bilhões dólares americanos (USD), o que representa não só uma evasão fiscal a nível nacional mas, também, a desproteção de muitos trabalhadores que deixaram de receber benefícios trabalhistas da seguridade social.

Por outro lado, a precarização é discutida teoricamente enquanto um fenômeno de flexibilização do trabalho em si e da perda de direitos (Santos, 2008; Gonçalves, 2011; Queiroz, 2014; Moreira, 2019). Nesse sentido, ao invés de versar sobre a modalidade de emprego o fenômeno diz respeito às condições em que o trabalho acontece, delineando críticas à forma como se desempenha o trabalho, as condições de saúde, seguridade do trabalhador (Queiroz, 2014). Em seu esforço de caracterizar o que seria a precarização especificamente do setor informal, Weil e Nogueira (2016) elencam entre seus principais pontos o salário instável, relações de trabalho flexibilizadas, desproteção previdenciária, exposição a risco à segurança por falta de equipamentos adequados, impactos à saúde relacionados à atividade desempenhada, a ausência dos direitos trabalhistas, a falta de articulação sociopolítica dos trabalhadores e falta de políticas sociais do Poder Público.

Para Bérastégui (2021) os riscos psicossociais são associados à *gig-economy* justamente porque se trata de um processo de informalização do trabalho com grande adesão de indivíduos como prestadores de serviços nesse modelo de negócio e, também, como processo de precarização devido a não definição de uma jornada de trabalho e a carência de regulação, nas quais contribuem para a ausência de vínculo entre a empresa e o empregado. No cenário brasileiro, Abílio (2020a) discorre ainda sobre a interação interdependente da informalidade e do trabalho *just-in-time* como característica relevante na forma desse trabalho, proporcionada pela tecnologia da informação.

### **2.3 A informalidade no Mercado de Trabalho no Contexto Brasileiro**

Entendendo a *gig-economy* enquanto esse fenômeno que nos demonstra as tendências de uma nova informalização do mercado de trabalho (Woodcock & Graham, 2019), é fundamental colocar em perspectiva o que representa a informalidade no mercado de trabalho brasileiro. A informalidade no Brasil, dada à consolidação das legislações trabalhistas e suas garantias foi conceituada quase exclusivamente como (a) a ausência do vínculo celetista, ou (b) a somatória desses trabalhadores aos autônomos, ou (c) todos aqueles que não contribuem diretamente para o regime de previdência social (Ulyssea, 2006).

A informalidade do trabalho é assim entendida enquanto um fenômeno complexo, que pode dizer do tipo de vínculo de trabalho ou da própria estrutura produtiva, podendo existir trabalhadores formais em trabalhos tipicamente informais, ou trabalhadores informais em organizações formais de trabalho (Armitrano & Squeff, 2017). Entende-se segundo Ulyssea (2006) que o setor de serviços é tradicionalmente o lugar de informalidade, em que as prestações de trabalho costumam sair do plano tipicamente assalariado que o segundo setor dispõe, sendo a informalidade uma característica que vem se provando estrutural ao mercado de trabalho brasileiro, consoante à discussão realizada por Barbosa (2016) em seu levantamento histórico.

Neri e Fontes (2010) apontam que uma das maneiras de analisar a informalidade do trabalho no Brasil é observando as diferentes posições na ocupação dos trabalhadores. Segundo os autores, as três formas mais relevantes de inserção na ocupação do Brasil são o emprego com carteira assinada, o emprego sem carteira e o trabalho por conta própria (Quadro 1).

#### **Quadro 1- As diferentes posições de ocupação dos trabalhadores**

Emprego com carteira assinada	Emprego sem carteira assinada	Trabalho por conta própria
Está coberto pela legislação trabalhista.	Não está regido por nenhuma legislação específica. Os empregados são assalariados, porém não possuem direitos trabalhistas garantidos pelo contrato formal de trabalho.	Não está regido por nenhuma legislação específica. Os empregados, a rigor, não participam do mercado de trabalho, dado que não compram nem vendem trabalho. O trabalho e o rendimento dos trabalhadores por conta própria são determinados pelo mercado de produtos, ou seja, pela oferta de mercadoria e serviços.

Fonte: Neri e Fontes (2010).

Além disso, a informalidade do mercado de trabalho é uma das principais causas da baixa taxa de contribuição à Previdência (Vigna, 2006; Lima, Wilbert & Silva, 2021). A medida que atuam de forma quase que autonomista, os trabalhadores deixam de passar algumas questões fundamentais como a contribuição para a previdência social, o que inviabiliza o já difícil acesso à aposentadoria no Brasil (Souza et al., 2020). Segundo Camarano e Fernandes (2016), a política de previdência é uma política ligada ao mercado de trabalho, com o objetivo de cobrir, entre outros, os riscos da incapacidade de trabalhar. De acordo com Tafner e Giambiagi (2011), para que o trabalhador tenha acesso ao benefício previdenciário ele deve atender aos critérios de elegibilidade dispostos na legislação previdenciária, normalmente, cumpridos por quem encontra-se formalmente ligado ao mercado de trabalho.

Ademais, Chiliatto-Leite (2017) discorre que a elevada rotatividade no mercado de trabalho, e, em especial, para determinados grupos de trabalhadores, longos períodos de inatividade (ou subemprego) entre diversos episódios de entrada e saída do mercado formal de trabalho, revelam-se como características estruturais da economia brasileira que também impõem dificuldades de manter a contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Apesar disso, Reis (2021) aponta que os empregos no setor informal se tornam uma alternativa atraente para os que ingressam no desemprego, principalmente nos períodos em que a situação do mercado de trabalho é desfavorável, pela maior facilidade para se reempregar.

Castro (2021) aponta que no período pré-pandemia do COVID-19 já haviam sido observadas regressões em quase todas as dimensões das condições de vida, com a redução da renda e do poder de compra da maioria da população em idade ativa, inativa e para os vulneráveis, que indica a redução da proteção social da população no mundo do trabalho, na

previdência pública e assistencial social. Com a pandemia, segundo o pesquisador, esse cenário se agravou, com a precarização das relações de trabalho resultante das políticas de retirada de direitos e de amparos aos trabalhadores, o que reduziu a proteção social ao trabalhador e suas famílias.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 57,7% da população em idade de trabalhar no 2º trimestre de 2021 estavam na força de trabalho e, deste contingente, 85,9% se encontravam ocupados e 14,1% desocupados, apresentando uma redução de 0,6 pontos percentual em comparação com o 1º trimestre de 2021 (14,7%) e aumento de 0,8 ponto percentual frente ao 2º trimestre de 2020 (13,3%) (Tabela 1).

**Tabela 1- Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade, na força de trabalho, por condições de ocupação, segundo as Grandes Regiões do Brasil – 2015-2021**

Grandes Regiões	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	1ºT	2ºT	1ºT	2ºT	1ºT	2ºT	1ºT	2ºT	1ºT	2ºT	1ºT	2ºT	1ºT	2ºT
<b>Ocupadas</b>														
<b>Brasil</b>	<b>92,1</b>	<b>91,7</b>	<b>89,1</b>	<b>88,7</b>	<b>86,3</b>	<b>87,0</b>	<b>86,9</b>	<b>87,6</b>	<b>87,3</b>	<b>88,0</b>	<b>87,8</b>	<b>86,7</b>	<b>85,3</b>	<b>85,9</b>
Norte	91,3	91,5	89,5	88,8	85,8	87,5	87,2	87,9	86,9	88,2	88,1	88,2	85,2	86,0
Nordeste	90,5	89,8	87,2	86,8	83,8	84,2	84,1	85,2	84,7	85,4	84,4	83,9	81,4	81,8
Sudeste	92,0	91,7	88,6	88,3	85,8	86,4	86,2	86,8	86,8	87,6	87,6	86,1	84,8	85,5
Sul	94,9	94,5	92,0	92,0	90,7	91,6	91,6	91,8	91,9	92,0	92,5	91,1	91,5	91,8
Centro-Oeste	92,7	92,7	90,3	90,3	88,0	89,4	89,5	90,5	89,2	89,7	89,4	87,5	87,5	88,4
<b>Desocupadas</b>														
<b>Brasil</b>	<b>7,9</b>	<b>8,3</b>	<b>10,9</b>	<b>11,3</b>	<b>13,7</b>	<b>13,0</b>	<b>13,1</b>	<b>12,4</b>	<b>12,7</b>	<b>12,0</b>	<b>12,2</b>	<b>13,3</b>	<b>14,7</b>	<b>14,1</b>
Norte	8,7	8,5	10,5	11,2	14,2	12,5	12,8	12,1	13,1	11,8	11,9	11,8	14,8	14,0
Nordeste	9,5	10,2	12,8	13,2	16,2	15,8	15,9	14,8	15,3	14,6	15,6	16,1	18,6	18,2
Sudeste	8,0	8,3	11,4	11,7	14,2	13,6	13,8	13,2	13,2	12,4	12,4	13,9	15,2	14,5
Sul	5,1	5,5	7,3	8,0	9,3	8,4	8,4	8,2	8,1	8,0	7,5	8,9	8,5	8,2
Centro-Oeste	7,3	7,3	9,7	9,7	12,0	10,6	10,5	9,5	10,8	10,3	10,6	12,5	12,5	11,6

Fonte: PNAD, IBGE (2021b).



Além disso, a taxa de desocupação entre os homens foi estimada em 11,7%, enquanto para as mulheres foi de 17,1%. A pesquisa também aponta que a taxa entre os jovens de 18 a 24 anos de idade apresentou patamar elevado em relação à taxa média total (Tabela 2).

**Tabela 2- Taxa de desocupação (%) das pessoas com 14 anos ou mais de idade, por grupos de idade – Brasil – 2º trimestre 2012-2021**

Grupos de idade	2º Trimestre									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
14 a 17 anos	22,2	22,8	20,8	24,4	38,7	43,1	42,7	42,2	42,8	43,2
18 a 24 anos	15,7	15,4	15,3	18,5	24,5	27,3	26,6	25,8	29,7	29,5
25 a 39 anos	7,1	7,2	6,3	7,9	10,4	12	11,5	11,1	12,9	13,8
40 a 59 anos	3,6	3,8	3,5	4,4	6,3	7,6	7,5	7,2	8,7	9,5
60 anos ou mais	2,2	1,8	1,9	2,6	3,8	4,5	4,4	4,8	4,8	5,4

Fonte: PNAD, IBGE (2021b).

Chiliatto-Leite (2017) aponta que, dada a baixa densidade contributiva de trabalhadores brasileiros, ou seja, o tempo de contribuição de uma pessoa como proporção do seu tempo total de vida laboral, e a heterogeneidade de contribuintes, o alargamento do tempo mínimo proposto para o acesso dos trabalhadores brasileiros aos benefícios previdenciários pode resultar em um aumento da população excluída aos benefícios da previdência social. Para o autor, os mais vulneráveis a essa exclusão são, em geral, os trabalhadores de menor escolaridade e renda que atualmente tendem a se aposentar no regime por idade, sem condições contribuir durante 25 anos para o sistema brasileiro de previdência, devido às características estruturais do mercado de trabalho.

Neri e Fontes (2010) apontam que a maneira de lidar com o problema da informalidade é oferecer incentivos corretos e diminuir as assimetrias de informação da economia subterrânea e, complementarmente, é preciso cuidado para que os programas sociais não induzam o desincentivo ao trabalho e/ou ao incentivo à informalização. Nesse contexto, a previdência complementar teria um papel essencial para o trabalhador que quer manter uma renda ao menos aproximada daquela no período ativo laboral (Ministério da Economia, 2020). Por não ser obrigatória, a previdência complementar se apresenta como uma alternativa para o cidadão (Conte & Brod, 2017).

#### **2.4 Sobre o Mercado de Trabalho na *Gig-Economy***

Após compreendido o cenário e a formação social econômica do mercado de trabalho, as características de informalidade que se dispõem os trabalhadores, coloca-se em perspectiva qual o impacto de uma economia de plataforma que se insere nesse mercado. Um primeiro estudo de caso relevante é a presença e relevância da empresa Uber no mercado de trabalho

brasileiro. Após essa apresentação, se discute o panorama internacional de trabalho de plataformas a partir do levantamento publicado pelo BIT em 2018.

A *Uber Technologies Inc.* foi fundada enquanto uma *startup* em 2009 por Travis Kalanick, Oscar Salazar, e Garret Cam, inicialmente pensada enquanto um serviço de transporte de luxo facilitado por aplicativo (Wigan, 2021). Três anos após sua fundação, a empresa *Uber* expandiu o modelo de negócio aderindo a diferentes possibilidades de deslocamento urbano. No mesmo período, se somados, os motoristas de *Uber* e de sua concorrente *Lyft* essas dispunham da mesma quantidade daqueles de táxi e limosine nos Estados Unidos, demonstrando a rapidez de seu crescimento (Wigan, 2021). Atualmente, a plataforma *Uber* atua em 69 países e dispõe de 3 milhões de motoristas cadastrados, sendo aproximadamente 1 milhão só no Brasil (Lapa, 2021). O país é considerado o segundo maior mercado da empresa *Uber*, com 17 milhões de usuários em uso. Comparativamente, outra empresa de plataforma que cresce no Brasil é a de entrega de mercadorias e alimentos *iFood*, contando com 140 mil entregadores cadastrados, além de 200 mil terceirizados que realizam entregas diretamente dos restaurantes (Lapa, 2021).

Wigan (2021) afirma que as plataformas se beneficiam duplamente, o denominado mercado *two-side*, isto é, tanto com adesão de novos clientes quanto com o cadastramento de motoristas e/ou entregadores, consolidando, assim, uma estratégia de escalonamento rápido ao invés de priorização de lucros para sua consolidação no mercado. Fontes (2017) e Wigan (2021) discorrem sobre como o sucesso das plataformas se dão pela sua capacidade de angariar fundos privados.

Em consonância a esse argumento, Festi (2020) credita o sucesso das plataformas digitais à sua capacidade de massificar interações e transações. Para o autor, esse escalonamento é o que permite o angariamento de fundos de investimentos financeiros sem, necessariamente, depender de ativos. Até 2020 a empresa *Uber* somava um valor de mercado de 70 bilhões USD e se encontrava em déficit orçamentário, não gerando lucro e ofertando valores de mobilidade urbana muito abaixo do mínimo para sua existência. Festi (2020) discorre em consonância a Wigan (2021) um dos motivos para sua continuidade a forma como lida com os tributos fiscais, sempre alocando recursos em países que favoreçam seus negócios e evitando instalar administrações em locais nos quais teria de dispende mais.

Lapa (2021) sinaliza a dificuldade de trabalhar com a quantificação de trabalhadores atualmente vinculados às plataformas, uma vez que as estatísticas não são de acesso aberto e as pesquisas de agência reguladoras ainda não dispõem de uma categoria própria para trabalho de plataforma. Na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)

realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), há somente a categoria motoboys e entregadores de mercadorias, que incluem não só os trabalhadores de aplicativos, mas, também, as profissões que já existiam no Brasil antes do estabelecimento desses (Lapa, 2021). O Projeto Caminhos do Trabalho (2020) utiliza-se então da somatória dessas duas categorias para dar dimensão a esses trabalhadores, ao passo que Lapa (2021) procura delinear de forma mais precisa aqueles especificamente de plataforma.

Segundo o Projeto Caminhos do Trabalho (2020), a ocupação de trabalho em plataformas digitais para entregadores e motoboys tem demonstrado importante crescimento entre os primeiros trimestres dos anos de 2015 e 2020, de 459 mil a 693 mil. Considerando o efeito da pandemia de COVID-19 e a centralidade que esse trabalho assumiu, o número saltou em maio de 2020 para 917 mil postos de trabalho. O que se observa é que com o crescimento do número de postos de trabalho aumenta a geração de renda das empresas, por outro lado, diminuem os rendimentos individuais dos trabalhadores autônomos, chegando a uma diminuição de 34,8% em comparação ao rendimento antes da pandemia (Projeto Caminhos do Trabalho, 2020).

Lapa (2021) utilizou-se para análise a pesquisa especial do IBGE sobre as condições de saúde e trabalho durante a pandemia de COVID-19, a PNAD Covid-19. Apesar de ser uma pesquisa de metodologia própria, seus indicadores podem ser comparados à PNAD contínua. Em sua interpretação dos dados, Lapa (2021) indica que o quantitativo de trabalhadores de plataforma, sejam entregadores ou sejam motoristas somam cerca de 32 milhões de trabalhadores no Brasil.

Levantamento realizado pelo Projeto Caminhos do Trabalho (2020) que tentou traçar um perfil do trabalho realizado pelos entregadores de aplicativo, contando com 103 respondentes das 5 regiões do Brasil, mostra como perfil que a maioria dos trabalhadores é masculina (95%), com idade aproximada de até 30 anos (56,5%) e negros (59%). O perfil levantado por Lapa (2021) a partir da PNAD Covid-19 não é muito distinto: a maior parte desses trabalhadores é composta por homens (94,94%), com idade até os 29 anos (38%) e negros (60%). A maioria dos trabalhadores, segundo Lapa (2021) possui ensino médio completo, mas não há nenhuma correlação inferencial entre escolaridade e esse tipo de trabalho.

Acerca das condições trabalhistas, têm-se que o maior rendimento apontado, durante a pandemia, para entregadores é de R\$1.508,02; e para motoristas R\$1.888,95. Pontua-se que os rendimentos são bastante variáveis de acordo com a região de trabalho, tanto na categoria de entregadores quanto de motoristas, variando da menor fonte no Rio Grande do Norte com

média de R\$754,07 (entregadores) e R\$1.013,52 (motoristas), para a maior no Distrito Federal de R\$2.004,56 (entregadores) e R\$2.393,07 (motoristas) (Lapa, 2021).

A jornada de trabalho dos trabalhadores de plataforma costuma variar inevitavelmente, uma vez que o próprio trabalho é flexível e, além disso, não conta com horas de espera entre um trabalho e outro. Também há uma distinção entre as horas de trabalho que são efetivamente trabalhadas e aquelas habitualmente trabalhadas. Lapa (2021) explora em seu texto as horas habitualmente trabalhadas, que segundo o pesquisador dimensionam melhor um quantitativo longitudinal de trabalho, variando de 35 a 45 horas semanais, indicando a falta de correlação entre mais trabalho e mais rendimento, o que revela o papel dos algoritmos nas distribuições de renda, disponibilidade de trabalho.

Nesse sentido, o BIT (2018) discute a dificuldade de os trabalhadores em empregos temporários darem conta de absorver as informações e negociações em seus contratos de trabalho ao aderir a uma plataforma. Os Termos de Serviço e os Contratos de Licença de Utilizador Final (EULA) são costumeiramente longos, difíceis de entender e técnicos, sem margem para negociação. São abertos o suficiente para que possam ser alterados ao longo do tempo, muitas vezes, sem aviso prévio. Essas condições específicas do trabalho em plataforma indicam as dificuldades de absorção das regras e regulamentações do trabalho e as dificuldades em prover dados consolidados de uma rotina de trabalho.

Continuando na apresentação dos dados internacionais, foi efetuado pelo BIT (2018) um levantamento sobre perfis e motivações de trabalhadores de cinco grandes plataformas com presença global em dois anos distintos, um realizado entre novembro e dezembro de 2015 e outro entre fevereiro e maio de 2017, para o qual foram inquiridos usuários da *Amazon Mechanical Turk* (AMT), *CrowdFlower*, *Clickworker*, *Microworkers* e *Prolific*. Também foram consolidados no relatório dados de estudos realizados por sindicatos de trabalhadores que incluíram as plataformas *MyLittleJob* e *Upwork*. Conforme discutido anteriormente, tais plataformas são baseadas em *web* e não locais, como a *Uber* ou o *Ifood*, tendo uma rotina de trabalho que depende mais dos meios e recursos tecnológicos do que outro aparato de trabalho, como os carros, bicicletas e motos dos serviços de entrega e motorista.

Assim, como no caso da *Uber*, a maior parte dos trabalhadores na América Latina são de homens, com pouca representatividade feminina nesse tipo de trabalho. A idade média se concentra nos 33 anos globalmente, atingindo 28 anos nos países em desenvolvimento como o Brasil, o que também dialoga com os dados explorados por Lapa (2021) e o projeto Caminhos do Trabalho (2020). Tais trabalhadores são também bem qualificados, tendo em sua maior parte ensino superior e/ou cursando-o, apenas 18% possuem ensino secundário ou inferior. O

trabalho é bastante rotativo e acumula poucos trabalhadores com mais de dois anos de experiência com plataformas.

Apenas 32% dos trabalhadores de plataforma tem isso como principal fonte de rendimento, acumulando funções e serviços, sendo 52% atividades remuneradas, que costumam ser em maior parte ocupações que exigem alto grau de especialização, 57%. A maior parte dos trabalhadores que participaram da pesquisa se demonstraram satisfeitos de suas condições de trabalho, mencionando na parte qualitativa do trabalho os benefícios da flexibilidade e a disposição de trabalhar em casa como qualidades importantes desse tipo de serviço. Apesar disso, essas benesses se apresentavam com opiniões divididas com as questões de remuneração, rejeições, falta de transparência das plataformas, irregularidade das tarefas e a própria natureza delas, significando um grande nível de insatisfação acerca principalmente dos baixos níveis remuneratórios (BIT, 2018).

Sobre a remuneração, têm-se que um trabalhador de plataforma ganha 4,43 USD por hora em horas de trabalho efetivas, e USD 3,29 por horas de trabalho habituais. Esses dados concentram a média de todos os trabalhadores, entretanto há que se considerar uma variabilidade dos dados que considera as desigualdades regionais abordadas anteriormente. Nesse sentido, pode-se dizer que uma parte considerável (48%,) dos trabalhadores recebe uma remuneração inferior ao salário mínimo do local estudando, considerando somente as horas efetivas de trabalho, já comparando habitualmente esse número aumenta para 64%. Considerando todos os dados agregados, é possível inferir que a metade dos trabalhadores de plataformas ganha menos do que 2,16 USD por hora considerando o tempo habitual de trabalho, isto é, a somatória do trabalho remunerado e não remunerado que investem nas plataformas (BIT, 2018).

O relatório aponta uma desigualdade de remuneração que afeta diferentemente trabalhadores de países desenvolvidos e em desenvolvimento, que competem pela execução de micro tarefas. Trabalhadores de países em desenvolvimento normalmente aceitam tarefas menos remuneradas em busca de qualificação e aumento de suas taxas de aprovação nas plataformas (*ratings*). Os trabalhos mais bem pagos por vezes são filtrados pelas plataformas sendo disponibilizados somente para países desenvolvidos, em especial os Estados Unidos, o que aumenta as desigualdades internacionais (BIT, 2018).

A baixa remuneração é uma característica marcante nos trabalhos temporários, sendo que muitos trabalhadores se inserem nesse mercado para satisfazer suas necessidades básicas. Mesmo nos casos de trabalhadores que acumulam serviços, as remunerações de plataformas são praticamente as mesmas entre o trabalho fora e dentro da plataforma. Um em cada cinco

trabalhadores se encontra em um núcleo familiar cujo rendimento mensal não é capaz de cobrir as necessidades básicas, 44% dos trabalhadores em empregos temporários vivem em agregados que possuem dívidas e 42% não possuem poupanças para dar conta de eventuais despesas imprevistas no mês (BIT, 2018).

O trabalho por plataformas não dispõe de proteção social, tendo uma correlação inversa com a dependência desse tipo de trabalho, isto é, quanto mais se depende do trabalho de plataforma menos se dispõe de seguridades como planos de saúde, planos de pensão (aposentadoria) ou benefícios governamentais (BIT, 2018). Para trabalhadores exclusivos desse tipo, só 15,6% têm acesso a planos de aposentadoria, comparados aos 44% de trabalhadores que acumulam mais de um trabalho (BIT, 2018). A Figura 2 sumariza os tipos de seguridade que esses trabalhadores dispõem, organizados por tipo, segundo o BIT (2018).

**Figura 2**-Tipos de seguridade social por principal fonte de rendimento (porcentagem de trabalhadores cobertos)

	O trabalho nas plataformas digitais é a fonte primária de rendimento	O trabalho nas plataformas digitais é uma fonte de rendimento secundária	Total
<b>Saúde</b>	52.1	65.6	61.3
<b>Plano de pensão / reforma</b>	15.6	44.2	35.1
<b>Outras formas de segurança social</b>	31.9	39.4	37.0
<b>Desemprego</b>	9.7	19.1	16.1
<b>Acidentes de trabalho</b>	15.5	23.1	20.6
<b>Prestações por invalidez</b>	11.2	14.5	13.5
<b>Others</b>	4.2	3.1	3.5
<b>Assistência social e outros programas públicos</b>	33.4	27.0	29.0
<b>Ajuda alimentar</b>	13.6	6.4	8.7
<b>Ajuda à habitação</b>	6.3	5.0	5.4
<b>Prestações familiares</b>	8.4	8.8	8.7
<b>Prestações por invalidez</b>	7.7	5.3	6.1
<b>Apoio ao rendimento</b>	6.6	6.1	6.3
<b>Créditos fiscais alargados</b>	3.1	3.7	3.5
<b>Outros</b>	3.1	1.9	2.3

Fonte: BIT, 2018.

Conforme explorado anteriormente, a falta de uma rotina regular de trabalho é fonte constante de insatisfação dos trabalhadores em empregos temporários que, em sua maioria (88%), desejam ter mais possibilidade de trabalho dentro das plataformas (BIT, 2018). Segundo o relatório do BIT, essa queixa está associada também a uma remuneração irregular

das atividades, o que pode se notar também na alta demanda por trabalhos fora das plataformas (60%) (BIT, 2018). Em um caso notório, é importante destacar que muitos trabalhadores relataram estarem inseridos nas dinâmicas de plataforma por suas condições de saúde, em que o trabalho de plataforma proporcionava uma opção importante, o que não se aplicava aos trabalhos tradicionais (BIT, 2018).

## 2.5 A Previdência como um Sistema de Proteção Social do Trabalhador

A Previdência Social é obrigatória para todos os trabalhadores brasileiros (Camarano, 2006). No Brasil, a adesão do trabalhador que se encontra formalmente ligado ao mercado de trabalho ao Sistema Brasileiro de Previdência Social (SBPS) é de caráter contributivo e de filiação obrigatória (art. 201 da Constituição Federal de 1988). O SBPS se divide em Regime Geral de Previdência Social (RGPS), Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e Sistema de Proteção Social dos Militares (Quadro 1). Segundo Cavalcante et. al (2020), a contribuição para o RGPS referente ao empregador incide sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; ou sobre faturamento e lucro.

### Quadro 2 - Regimes da Previdência Social

Regime Geral de Previdência Social (RGPS)	Administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), destinado a todos os trabalhadores do setor privado e aos servidores públicos civis contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e mesmo aos funcionários públicos estatutários, caso o ente federado tenha optado por não possuir ou manter um RPPS.
Regimes Próprios de Previdência para Servidores (RPPS)	São destinados aos funcionários públicos civis estatutários, administrados pelos respectivos governos federais, estaduais e municipais. No caso dos Estados e Municípios, administrados por uma unidade gestora própria local.
Regime de Previdência para os Militares Federais	Administrado pela União. Também é facultado aos estados criar regimes específicos para as polícias militares, em razão das peculiaridades profissionais, usualmente denominados de Regime Próprio da Polícia Militar – RPPM.

Fonte: Junior e Cordeiro Filho (2018). Adaptado pela autora.

O RGPS tipifica entre seus segurados obrigatórios cinco tipos: (a) Empregado, (b) Empregado Doméstico, (c) Contribuinte individual, (d) Trabalhador Avulso, (e) Segurado Especial, que são sintetizados em suas particularidades no Quadro 3.

### Quadro 3– Tipos de segurados obrigatórios do RGPS

Empregado	Caracteriza-se como empregado todo aquele trabalhador que presta serviço urbano ou rural a uma empresa de caráter não eventual, sendo subordinado e remunerado por ela. Nessa categoria incluem-se trabalhadores temporários, sob legislação específica, brasileiros no exterior trabalhando para empresas brasileiras ou de maioria de capital brasileiro, contratados em missões diplomáticas, servidores comissionados.
Empregado Doméstico	Prestação de serviço de maneira contínua a pessoa ou família no âmbito residencial, em atividades sem fins lucrativos.
Contribuinte individual	Pessoa física que explora atividade agropecuária em área maior do que quatro módulos fiscais, ou, se menor, com o uso permanente de empregados/colaboradores; Membro de congregação ou ordem religiosa; Brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional; Diretor de empresa (não empregado); membro de conselho de administração de sociedade anônima; Diretor de cooperativa; síndico remunerado; Sócio-gerente ou cotista de empresas; Prestadores de serviço sem relação de emprego (pedreiro, marceneiro, vendedor, advogado, contador, corretor, dentista, etc.); Aquele que exerce atividade econômica, lucrativa ou não.
Trabalhador Avulso	Prestador de serviço a diversas empresas de natureza urbana ou rural com intermediação obrigatória
Segurado Especial	Trabalhadores e seus cônjuges em regime de economia familiar na condição produtores, proprietários, usufrutuários, possuidores, assentados parceiros, meeiros, comodatários ou arrendatários de imóveis rurais ou aglomerados urbanos próximos a esses imóveis

Fonte: Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

A Constituição Federal de 1988 (CF) prevê ainda em seu art. 202 o regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao RGPS, de adesão facultativa. Para Weintraub (2005), a facultatividade do sistema privado de Previdência Complementar propicia ao trabalhador um ingresso voluntário como segurado privado, na busca pela manutenção do padrão de vida quando da inatividade. Segundo Silva (2016), por ser de adesão facultativa, a previdência complementar exige planejamento e disciplina, além da importância em conhecer os planos disponíveis no mercado, os benefícios e as obrigações estabelecidas em contrato com a instituição com quem o cidadão irá firmá-lo.

Para Corujo (2017), os mais vulneráveis à precariedade do trabalho são justamente os que enfrentam maiores dificuldades em obter benefícios de seguridade social adequados. A autora discorre que os sistemas de Seguridade Social enfrentam crescentes necessidades financeiras causadas por populações em envelhecimento com uma grande quantidade decrescente de recursos provenientes das contribuições pagas por empregadores, por empregados e por conta própria. É nesse ambiente que passou a ser discutida uma política pública de apoio aos pequenos negócios.



De acordo com Silveira et. al (2017), essa política pública de apoio aos pequenos negócios, no Brasil, iniciou-se na década e 1980, com a intenção de dar atenção mais específica aos pequenos negócios e contribuir com o desenvolvimento econômico do país. Com a crise financeira e a modernização, conforme apontam Fernandes e Costa (2021) muitos trabalhadores perderam seus trabalhos por diversos motivos, o que levou ao aumento do aumento do desemprego e ao aumento da informalidade.

Para amenizar esse problema e aumentar a cobertura previdenciária dos trabalhadores em empregos temporários, o governo brasileiro criou uma nova figura jurídica, a do Microempreendedor Individual (MEI) (Silveira et. al, 2017). A Lei nº 123/2008 instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, alterada posteriormente pela Lei Complementar nº 128/2008 (LC 128/2008), e dispõe em seu Art. 18-A que o MEI poderá optar pelo recolhimento dos impostos e contribuições abrangidos pelo Simples Nacional em valores fixos mensais, independente da receita bruta por ele auferida no mês. A receita bruta anual deve ser igual ou inferior a R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais) (Fernandes & Costa, 2021).

O MEI, segundo Fernandes e Costa (2021), recolherá, na forma regulamentada pelo Comitê Gestor, valor fixo mensal correspondente à soma das seguintes parcelas: (a) R\$ 45,85 (quarenta e cinco reais e oitenta e cinco centavos), a título a contribuição prevista no inciso IV (correspondente a 5% do salário mínimo); (b) R\$ 1,00 (um real), a título do imposto referido no inciso VIII do caput do Art. 13 da LC 128/2008, caso seja contribuinte do ICMS; (c) R\$ 5,00 (cinco reais), a título do imposto no inciso VIII do caput do Art. 13 da LC 128/2008, caso seja contribuinte do ISS. Dessa forma, cabe ao contribuinte MEI pagar um valor fixo mensal de R\$ 52,95 (cinquenta e dois e noventa e cinco centavos) para comércio ou indústria, R\$ 56,95 (cinquenta e seis reais e noventa e cinco centavos) para prestação de serviços e R\$ 57,95 (cinquenta e sete reais e noventa e cinco centavos) para comércio e serviços, que será destinado à Previdência Social, ao ICMS e ao ISS. Na prática, o MEI contribuiu no processo de pejetização do mercado de trabalho brasileiro, mascarando vínculos empregatícios como relação entre entes jurídicos (Fernandes, 2020).

Damasceno e Gonçalves (2020) apontam que, num primeiro instante, a pejetização desperta o interesse do empregado, pois, a remuneração sofre um acréscimo devido ao abatimento nas taxas de impostos, o que causará a impressão de que houve um incremento salarial. Latini e Costa Filho (2019) argumentam que para esse fenômeno o não pagamento de encargos trabalhistas é mais vantajoso tanto para o empregado quanto para o empregador, todavia, não há uma ponderação de vantagens entre ambas as partes, uma vez que o

empregado acaba ficando à mercê de uma prestação de serviços sem nenhuma garantia de continuidade, férias, auxílios em caso de doença e muito menos às verbas rescisórias e a proteção da Justiça do Trabalho.

Para aqueles trabalhadores em empregos temporários que não se enquadram nos tipos de proteção ofertados pelo RGPS e não atendem ao perfil de MEI, uma outra perspectiva para alcançar um sistema de proteção previdenciária é a previdência complementar. Vista por Coimbra e Toyoshima (2009) como uma forma de realocação da renda, que tem como objetivo a manutenção de um padrão de vida difícil de ser alcançado pelo sistema da previdência social, a previdência complementar também surgiu para atender as necessidades de pessoas que não possuem previdência pública como alternativa viável de vida após a aposentadoria, que não confiam no sistema previdenciário público ou que se encontram desamparados da perspectiva da proteção social (Costa & Soares, 2017; Vieira & Silva, 2017). Importante demarcar que a previdência complementar é entendida enquanto um produto comercial, isto é, não se trata de uma proteção social ou previdência em si, mas uma forma de investimento autônomo que se faz com o auxílio de empresas comerciais financeiras (Coimbra & Toyoshima, 2009).

Segundo o disposto na legislação previdenciária, a RPC pode ser dividida em dois segmentos: Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPC e Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC (Ministério da Economia, 2020) (Quadro 4).

**Quadro 4 – Características das Entidades Abertas e Fechadas de Previdência Complementar**

Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC)	Junto com as sociedades seguradoras comercializam os planos abertos de previdência complementar e os planos de seguro de caráter previdenciário, e possuem fins lucrativos. Os planos ofertados pelas EAPC e pelas sociedades seguradoras são comercializados para quaisquer consumidores individuais (pessoas físicas) ou para funcionários de empresas que contrataram esse benefício para seus colaboradores, e a sindicatos, entidades de classe, associações etc.
Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC)	São conhecidas popularmente por fundos de pensão, comercializam os planos fechados de previdência complementar. Elas não possuem fins lucrativos e são patrocinadas por empresas ou instituídas por entidades associativas sendo organizadas sob a forma de fundação ou sociedade civil. Os planos das EFPC são destinados a atender participantes necessariamente com vínculos empregatícios a uma determinada empresa, aos servidores públicos de Entes Federativos e aos associados ou membros de sindicatos, de entidades de classes e de associações.

Fonte: Ministério da Economia (2020). Adaptado pela autora.

Como para fazer parte de uma EFPC o trabalhador deve possuir vínculo empregatício com seu empregador, aos trabalhadores de empregos temporários resta como perspectiva a adesão a uma EAPC. Conforme apontam Castro e Lazzari (2020), no Regime de Previdência Complementar (RPC), utiliza-se para a pessoa do segurado, associado ou beneficiário o termo

“participante” ou “assistido”. Segundo Gaudenzi (2010), o participante ativo é a pessoa física vinculada ao plano que ainda está na fase de acumulação de recursos e não goza ainda da complementação de aposentadoria, enquanto o participante assistido é a expressão que a Lei Complementar nº 109/2021 (LC 109/01) usa para designar a pessoa física vinculada ao plano que já está na fase de gozo da complementação da aposentadoria (equivalente ao aposentado no RGPS).

Segundo Gaudenzi (2010), para a instituição do plano de previdência complementar junto a entidade aberta não é necessário existir uma pessoa jurídica atrelada ao plano. As entidades abertas, conforme disposto no Art. 36 da LC 109/2001, são constituídas unicamente sob a forma de sociedades anônimas e têm por objetivo instituir o operar planos de benefícios de caráter previdenciário concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas. De acordo com Gaudenzi (2010), os planos abertos são (i) individuais, se não há pessoa jurídica vinculada ao plano, podendo haver adesão por qualquer pessoa física; e (ii) coletivos, se há pessoa jurídica vinculada ao plano, sendo possível a adesão apenas por pessoas físicas que mantenham vínculo empregatício ou associativo com a pessoa jurídica.

Além disso, a Susep (2020) estabelece que para a contratação do plano, preliminarmente, o consumidor terá que ter em mente o tipo de cobertura que deseja contratar, ou seja, cobertura por morte, invalidez ou sobrevivência (Quadro 5). Além disso, recomenda que sejam observados no regulamento: (i) o período de carência para o benefício; (ii) quais as coberturas oferecidas e se estas possuem seus valores iniciais de benefício e contribuição discriminados na proposta de inscrição; (iii) o percentual de carregamento, que deverá constar da proposta de inscrição; (iv) o índice de atualização de benefícios e contribuição e sua periodicidade de aplicação.

**Quadro 5 – Tipos de Planos/Benefícios**

Renda por Sobrevivência	Renda a ser paga ao participante do plano que sobreviver ao prazo de diferimento contratado, geralmente denominado de aposentadoria
Renda por invalidez	Renda a ser paga ao participante em decorrência de sua invalidez total e permanente ocorrida durante o período de cobertura e depois de cumprido o período de carência estabelecido no plano,
Pensão por morte	Renda a ser paga ao(s) beneficiário(s) indicado(s) na proposta de inscrição em decorrência da morte do participante ocorrida durante o período de cobertura e depois de cumprido o período de carência do plano.

Pecúlio por morte	Importância em dinheiro, pagável de uma só vez ao(s) beneficiário(s) indicado(s) na proposta de inscrição, em decorrência da morte do participante ocorrida durante o período de cobertura e depois de cumprido o período de carência estabelecido no plano.
Pecúlio por invalidez	Importância em dinheiro, pagável de uma só vez ao próprio participante, em decorrência de sua invalidez total e permanente ocorrida durante o período de cobertura e depois de cumprido o período de carência estabelecida no plano.

Fonte: Susep (2020). Adaptado pela autora.

Além disso, nas EAPC existem dois produtos: o Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) e o Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL), tendo como diferença básica entre eles o sistema de tributação (Porte, 2021). Segundo o Ministério da Economia (2020), O VGBL é indicado para quem (ou quando) não tem como se beneficiar do diferimento (benefício) tributário previsto para o PGBL ou já utilizou o limite de abatimento permitido para o PGBL, no caso 12% de sua renda tributável. No plano VGBL tal isenção não ocorre, somente na fase de recebimento do benefício é que os titulares gozam dessa isenção fiscal, porém não se estende a ganhos provenientes de aplicações financeiras (Costa & Soares, 2017) (Quadro 6).

#### Quadro 6 – Tipos de Planos disponíveis no Mercado Brasileiro de Previdência Complementar

Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL)	Os produtos da família Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) são planos de previdência aberta, com cobertura por sobrevivência, que proporcionam ao participante, após o período de acumulação (pagamento de contribuições), o recebimento de benefício, que pode ser concedido na forma de pagamento único ou de renda. Possuem benefício tributário (abatimento de até 12% da renda tributável, observadas as condições estabelecidas) e, no resgate e recebimento dos benefícios, o imposto de renda incide sobre todo o valor pago.
Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL)	Os produtos da família Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL) são seguros de pessoas, com cobertura por sobrevivência, que proporcionam ao segurado, após o período de acumulação (pagamento de prêmios), o recebimento de benefício, que pode ser concedido na forma de pagamento único ou de renda. Não possibilitam abatimentos das contribuições (prêmios) da renda tributável, mas, no resgate e recebimento de benefícios, o imposto de renda incide somente sobre os rendimentos.

Fonte: Ministério da Economia (2020). Adaptado pela autora.

Com o objetivo de auxiliar o poupador na tomada de decisão quanto à escolha de um plano de previdência privada, Campani et al. (2020) realizaram uma pesquisa que se utilizou dos planos comercializados pelas quatro maiores seguradoras do setor em 2017. Os autores analisaram os benefícios fiscais que tais planos oferecem - bem como as opções de renda disponíveis para o cidadão brasileiro e o que difere um plano PGBL e um plano VGBL - e concluíram que as condições atuais para a conversão da provisão acumulada em renda não estimulam os participantes a realizá-la, favorecendo a prática de resgates parciais como forma de se obter renda na aposentadoria.

Segundo o Relatório Gerencial de Previdência Complementar, publicação bimestral da Secretaria do Regime de Previdência Complementar (SURPC), a população total da RPC é de mais de 16 milhões de pessoas e paga, anualmente, mais de R\$ 70 bilhões em benefícios para aproximadamente 933 mil aposentados e beneficiários, sendo do total 95% são pagos aos aposentados que acumularam recursos nas EFPC e 5% são pagamentos oriundos de planos comercializados pelas EAPC (Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2021). Em 2020, apesar da recessão econômica causada pelo COVID-19, o mercado de produtos de seguros manteve-se em crescimento, porém afetou fortemente o mercado de produtos de acumulação, principalmente o VGBL (Susep, 2021).

### 3. METODOLOGIA

O objetivo desse trabalho é apresentar perspectivas para adesão dos trabalhadores em empregos temporários ao sistema de previdência brasileiro. Para tratar a questão da pesquisa, foram realizadas simulações de indivíduos representativos, considerando que a simulação de escolhas possibilita representar e compreender de melhor forma como se dão as escolhas racionais a nível econômico (Gomes, 2012). Parte-se do pressuposto de que o agente é capaz de representar de alguma forma toda a população, diluindo toda a heterogeneidade relevante entre os agentes (Jardim; Lichand; Gala, 2009; Gomes, 2012).

A fim de ampliar as possibilidades heterogêneas desses sujeitos e diferentes escolhas racionais econômicas, pondera-se três perspectivas para a proteção social desses trabalhadores: (1) como contribuinte individual do INSS; (2) mediante a criação de uma MEI (pejotização); e (3) aderindo a um sistema de previdência complementar. Outros estudos já fizeram uso dessa ferramenta em assuntos de previdência (Afonso, 2016; Lima; Viana; Gomes, 2019; Lima, Wilbert & Silva, 2021). Nesse sentido, criou-se indivíduos representativos nos três cenários supracitados, identificando à luz da legislação previdenciária os critérios de elegibilidade para adesão aos referidos planos, o valor das contribuições a serem vertidas e a cobertura previdenciária oferecida.

Os três cenários consideram o perfil sociodemográfico apresentado pelos relatórios oficiais sobre os trabalhos em empregos temporários (BIT, 2018; Projeto Caminhos do Trabalho, 2020; Lapa, 2021): indivíduo do sexo masculino, com 30 anos de idade, nível superior, recebendo uma remuneração em torno de 2,16 USD por hora (5,42 reais brasileiro por USD em outubro de 2021), trabalhando oito horas por dia, 20 dias por mês (remuneração

mensal de R\$1872,00), com aposentadoria programada pela legislação previdenciária brasileira aos 65 anos de idade, com as seguintes características próprias:

- Trabalhador 1: trabalho temporário com opção como contribuinte individual junto ao INSS;
- Trabalhador 2: trabalhador temporário com opção de criação de uma MEI;
- Trabalhador 3: trabalhador temporário com adesão a um sistema de previdência complementar aberto.

A remuneração de 2,16 USD foi escolhida como forma de simulação uma vez que esse número representa a remuneração habitual da metade dos trabalhadores de plataforma. Considera-se ainda ser esse número mais plausível para a realidade brasileira uma vez que o Brasil é um país em desenvolvimento, com oportunidades desse tipo de trabalho reduzidas, em comparação com países desenvolvidos.

#### 4. RESULTADOS

##### **4.1 Indivíduo Representativo 1 – Trabalhador em Emprego Temporário como Contribuinte Individual INSS**

Como discutido anteriormente na revisão de literatura e, seguindo o Quadro 3, os contribuintes individuais do RGPS são uma categoria ampla, que engloba trabalhadores autônomos. O trabalhador de plataforma pode ser enquadrado na categoria de contribuinte individual, conforme alínea g, inciso V, artigo 11 da lei 8213 de 1991: “quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego”, atendendo, portanto, seu perfil, ao critério de elegibilidade.

A contribuição de caráter obrigatório pode ser realizada de duas formas pelo trabalhador em emprego temporário – mensalmente ou trimestralmente, com dois planos disponíveis: o simplificado, com uma alíquota de 11%; ou o de 20% sobre o sobre o valor mínimo de salário, ou até o valor máximo de R\$6.433,57. O valor a ser contribuído depende da escolha do segurado, que pode escolher contribuir menos ou mais, a partir de carnê próprio que pode ser adquirido em papelarias. No caso de um trabalhador em emprego temporário com renda mensal de R\$ 1.872,00, a contribuição mensal se daria entre R\$205,92 (11%) e R\$373,40 (20%); e trimestralmente em R\$617,76 (11%) e R\$1120,20 (20%).

Sobre os benefícios assegurados ao trabalhador em emprego temporário como contribuinte individual do INSS, esses variam de acordo com o plano adotado. De acordo com a lei complementar 123/2006, o plano simplificado é exclusividade da categoria de contribuinte individual e dispõe de quase todos os benefícios que o plano de 20% possui -

aposentadoria (comum ou por invalidez); auxílio-doença; salário-família; salário-maternidade; pensão por morte e auxílio-reclusão para os dependentes (Lei nº 8.213/1991), exceto, a aposentadoria por tempo de contribuição e a certidão de tempo de contribuição – CTC.

Nos artigos 25 e 26 da Lei nº 8.213/1991 há a isenção de carência para os benefícios de salário família, pensão por morte, auxílio doença e aposentadoria por invalidez, quando em causa acidentária ou da própria ocupação. No caso da aposentadoria comum, o prazo de carência é de pelo menos 180 contribuições, 24 contribuições para o auxílio reclusão e 10 contribuições para salário maternidade.

#### **4.2 Indivíduo Representativo 2 – Trabalhador em Emprego Temporário como Contribuinte MEI (Pejotização)**

A Lei Complementar nº 128/2008 criou a categoria de microempreendedor individual (MEI), um regime jurídico que visa abranger um tipo de profissional que atua por conta própria que deseja ser enquadrado enquanto empresário e que tenha rendimentos anuais de até 81 mil reais. Os benefícios de tornar-se um microempreendedor estão relacionados às coberturas jurídicas que uma empresa formalizada dispõe, ter o CNPJ próprio, compra direta de fornecedores, participação em processos de licitação. O critério de elegibilidade para se tornar MEI é desempenhar atividades permitidas de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), podendo uma empresa individual acumular mais de uma atividade (Silveira et. al, 2017).

Para fins desse estudo, considerando o exemplo de micro trabalho como o da *MyLittleJob* (BIT, 2018), em que os trabalhadores são solicitados a formatar documentos e organizar textos, foi explorado como exemplo a possibilidade de o trabalhar em emprego temporário ser formalizado como CNAE 8219999 de digitador(a) independente, tendo como atividade principal a preparação de documentos e serviços especializados de apoio administrativo não especificados.

Neste caso, a contribuição ao sistema previdenciário se dará, segundo\_Fernandes e Costa (2021), com um valor fixo mensal de R\$ 52,95 (cinquenta e dois e noventa e cinco centavos) para comércio ou indústria, R\$ 56,95 (cinquenta e seis reais e noventa e cinco centavos) para prestação de serviços e R\$ 57,95 (cinquenta e sete reais e noventa e cinco centavos) para comércio e serviços, que será destinado à Previdência Social, ao ICMS e ao ISS.

Sobre os benefícios previdenciários assegurados aos trabalhadores em empregos temporários como contribuinte MEI, esses serão os mesmos previstos pela Lei nº 8.213/1991, quais sejam: aposentadoria (comum ou por invalidez); auxílio-doença; salário-família; salário-maternidade; pensão por morte e auxílio-reclusão para os dependentes. A diferença do plano simplificado é apenas o benefício da aposentadoria, que se limita ao valor de um salário mínimo. Nesse caso, o MEI pode optar pelo plano completo de contribuinte individual de 20% para aumentar seu benefício aposentadoria.

#### **4.3 Indivíduo Representativo 3 – Trabalhador em Emprego Temporário como Contribuinte RPC**

Os critérios de elegibilidade do trabalhador em emprego temporário como contribuinte do Regime de Previdência Complementar variam de acordo com a sociedade seguradora, entidade, sociedade de capitalização ou resseguradora que o indivíduo deseja contratar. Nesse caso, não há um critério de elegibilidade definido para a participação que não seja ter mais de 18 anos e poder pagar ou investir nos planos apresentados conforme os termos e contratos próprios.

Das quatro maiores empresas de EAPC segundo dados da Federação Nacional de Previdência Privada (Campani et. al, 2020) compararam-se três: Brasilprev Seguros e Previdência S.A (Brasilprev); Bradesco Vida e Previdência S.A (Bradesco); Zurich Santander Brasil Seguros e Previdência S.A (Santander). A simulação foi realizada por simuladores próprios disponibilizados nos *websites* de cada uma das empresas (Bradesco, 2021; Brasilprev, 2021; Santander, 2021). Segundo o perfil social trabalhado, entende-se que o plano contratado será o VGBL, uma vez que o valor arrecado pelos trabalhadores não alcança o mínimo para restituição de imposto de renda, motivo pelo qual não se beneficiaria do PGBL.

Como valores de contribuição foram utilizados os planos comparados aos de MEI, isto é 5% em função do salário mínimo, o simplificado de 11% e o de contribuinte individual de 20% sobre a renda obtida, sem investimento mínimo. Os dados encontrados dos benefícios segurados foram sumarizados no Quadro 7.

**Quadro 7 – Contribuições mensais e benefícios por EAPC**

Seguradora	Valor da contribuição	Benefício
Brasilprev	5% [R\$ 57,95]	Indisponível para esse valor, valor mínimo de 100 reais
	11% [R\$205,92]	Valor acumulado de R\$167.111,24, pago em até 15 anos (180 meses) pelo valor mensal de R\$1150,72



	20% [R\$373,40]	Valor acumulado de R 304.060,94, pago em até 15 anos (180 meses) pelo valor mensal de R\$2.093,87
Bradesco	5% [R\$ 57,95]	Total acumulado de R\$52.150,10, pago vitalício pelo valor mensal de R\$282,11
	11% [R\$205,92]	Total acumulado de R\$185.310,59 pago vitalício pelo valor mensal de R\$1.002,45
	20% [R\$373,40]	Total acumulado de R\$336.028,43, pago vitalício pelo valor mensal de R\$1.817,76
	5% [R\$ 57,95]	Indisponível para esse valor, valor mínimo de 100 reais
Santander	11% [R\$205,92]	Total acumulado de R\$ 185.310,59, pago vitalício pelo valor mensal de R\$ 618,91
	20% [R\$373,40]	Total acumulado de R\$ 336.055,42, pago vitalício pelo valor mensal de R\$ 1.122,37

Fonte: a autora com base nos dados de Bradesco (2021), Brasilprev (2021) e Santander (2021)

Não foram calculados os outros dois tipos de benefícios disponíveis para previdência complementar, como discutido na revisão de literatura, a saber: renda por invalidez e pensão por morte, bem como não foram especificados os pecúlios. Essas oportunidades não estão disponíveis nos simuladores apresentados e são negociadas diretamente com as seguradoras, motivo pelo qual não foram abordadas pelo seguinte estudo (Bradesco, 2021; Brasilprev, 2021; Santander, 2021). Considera-se importante que nos simuladores disponibilizados não são transparentes os dados acerca das taxas de carregamento (entrada e saída), as taxas de administração anual e a rentabilidade, quase sempre auferida em 3% anual. Também se pontua segundo explorado no estudo de Campani et. al (2020) sobre os contratos dos bancos supracitados, que as rendas vitalícias são todas baseadas na expectativa de vida, com exceção do Bradesco que dispõe de um limite máximo de pagamento das parcelas que excede esse planejamento.

O Quadro-Resumo 8 a seguir mostra as características de três perspectivas para adesão dos trabalhadores em empregos temporários ao sistema de previdência brasileiro.

**Quadro 8 – Perspectivas de previdência para os três indivíduos representativos elencados**

Perspectivas	Quem pode	Contribuição	Benefícios cobertos	Valor do benefício
Contribuinte individual INSS	serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego	uma alíquota de 11%; ou o de 20% sobre o sobre o valor mínimo de salário, ou até o valor máximo de R\$6.433,57	Aposentadoria (comum ou por invalidez); auxílio-doença; salário-família; salário-maternidade; pensão por morte e auxílio-reclusão para os dependentes. No caso do simplificado, exceto aposentadoria por tempo de contribuição e a certidão de tempo de contribuição	Salário mínimo até o teto de R\$6.433,57, conforme alíquota de contribuição.
Contribuinte MEI	atividades permitidas de acordo com a Classificação	Plano simplificado: valor fixo mensal de R\$ 52,95 para comércio ou	Mesmos previstos para o INSS	Salário mínimo até o teto de

	Nacional de Atividades Econômicas (CNAE),	indústria, R\$ 56,95 para prestação de serviços e R\$ 57,95 para comércio e serviços Plano completo: 20% sobre o valor mínimo de salário		R\$6.433,57, conforme alíquota de contribuição.
Adesão ao RPC	Com mais de 18 anos e com poder para pagar ou investir nos planos apresentados	De escolha do segurado, com valor mínimo de a depender do serviço contratado, mas geralmente em R\$100,00	Conforme contrato.	Conforme contribuições efetuadas.

Fonte: elaboração própria a partir dos dados do estudo.

Pode-se observar a partir do quadro 8 que os possíveis caminhos para a previdência para os três indivíduos representativos são diversos e dependem em grande parte da escolha dos segurados. Tanto na situação de Contribuinte Individual quanto MEI, cabe ao segurado escolher se contribuirá menos ou mais para a previdência, e com isso escolher por uma cobertura distinta em termos de valor para sua aposentadoria no futuro, sempre tendo como valor mínimo o salário mínimo.

É responsabilidade do segurado buscar formalizar sua contribuição, a partir de carnês próprios obtidos em papelarias, procurando obter o código correto da sua contribuição. São isentos de realizar a Declaração de Ajuste Anual do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física, porque não ultrapassam a renda de R\$ 28.559,70 - considerando a renda mensal de R\$1872,00 o montante anual seria de R\$22.464,00 (Receita Federal, 2021). Segundo discussão proposta por Mattos, Politti e Fuschini (2018) essa autonomia pode de fato significar uma falta de interesse em formalizar a contribuição, além da não-obrigatoriedade de declaração de imposto de renda tornar esses trabalhadores não responsabilizados pelo Estado. Nesse sentido, considera-se que os planos complementares de Previdência Privada também se enquadram na mesma situação: partem do interesse e planejamento próprio do trabalhador, e dependem da sua autonomia para que possam ser vantajosos.

Pensando na questão de valores, esses são muito pouco diferentes entre uma situação e outra e acabam nivelando a possível previdência desse tipo de trabalho aos valores de salário mínimo. É possível que a previdência complementar oportunize melhores valores a longo prazo, de acordo com os possíveis rendimentos que as EAPCs ofereçam, diferente dos valores fixos que o regime de previdência provê. Apesar disso, considerando a ampla gama de benefícios que se obtém com a formalização junto ao INSS, é possível que a adesão a previdência complementar se trate de fato de uma complementação de renda a longo prazo

com melhores condições de vida do que o salário mínimo, conforme se discutiu na literatura (Costa & Soares, 2017; Vieira & Silva, 2017).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por objetivo apresentar perspectivas para adesão dos trabalhadores em empregos temporários ao sistema de previdência brasileiro, em um contexto em que a *gig-economy* vem se expandindo como nova forma de negócio e afetando como o mercado de trabalho oferece proteção social a esses trabalhadores. A revisão da literatura mostrou que as tecnologias têm transformado as relações trabalhistas globalmente, fundamentalmente ligadas à expansão e influência das plataformas digitais, e que um dos efeitos desse novo ambiente de negócios é a precariedade do mundo laboral, que pode ter efeitos sobre a cobertura previdenciária.

Verificou-se que os novos modelos de negócios – economia compartilhada, *crowdwork* ou trabalho de plataforma e *Uber* – podem ser enquadrados no termo *gig economy*, designado para descrever uma forma de trabalho baseada em pessoas que têm empregos temporários ou fazem atividades de trabalho *freelancer* mediadas por plataformas digitais, pagas separadamente, em vez de trabalhar para um empregador fixo.

Para fundamentar essa discussão realizou-se uma contextualização acerca do mercado de trabalho nacional, discutindo seus aspectos estruturantes. A *gig-economy* tem sido contextualizada internacionalmente enquanto um fenômeno combinado de informalidade e precarização do trabalho, fenômenos que na conjuntura nacional estão presentes e encontram nessa nova forma de trabalho uma alteração qualitativa, que não é inédita, mas realça a importância de uma política social focalizada nessa problemática que se estende histórica e socialmente. Tal resgate tem por objetivo balancear quais as especificidades locais dessa rápida mudança global que se vivencia, contextualizando o seguinte trabalho à realidade nacional.

A partir dessa análise foi possível apresentar os dados relativos à informalidade do trabalho e aqueles referentes à presença e expansão das empresas de plataforma, a descrição relativa à jornada de trabalho, rendimentos, possibilidades de seguridade social e os critérios de proteção social que esse trabalho dispõe ou deixa de apresentar. A partir desse perfil social levantado em estudos nacionais e internacionais, utilizou-se dos indivíduos representativos a fim de ilustrar a cobertura previdenciária possível para esse trabalho ainda não regulamentado

nem legislado, como forma de apontar lacunas e oportunidades para desenvolvimento de políticas de proteção social.

Nesse sentido, foram analisadas três perspectivas para adesão dos trabalhadores em empregos temporários ao sistema brasileiro de previdência: (1) como contribuinte individual do INSS; (2) mediante a criação de uma MEI (pejotização); e (3) aderindo a um sistema de previdência complementar, identificando, à luz da legislação previdenciária vigente, os critérios de elegibilidade para adesão aos referidos planos, o valor das contribuições a serem vertidas e a cobertura previdenciária oferecida.

Os resultados apresentados consideram que a seguridade desses trabalhadores depende grande parte do interesse próprio, planejamento e organização, e que as perspectivas hoje levantadas ainda não são necessariamente focadas a esse público. Essa falta de clareza diz respeito não só a falta de legislação específica, mas também dialoga com as poucas produções acadêmicas e formais sobre o assunto no cenário nacional. Argumenta-se que os planos de previdência complementar ainda representam uma alternativa importante que pode significar segurança e planos previdenciários que assegurem uma qualidade de vida para além do salário mínimo aferido, seja para esses trabalhadores como para qualquer outro trabalhador, hoje inserido no mercado de trabalho brasileiro.

O que se demonstra ainda em conformidade a essa fundamentação teórica é que no Brasil a de seguridade a esse tipo de trabalho ainda está atrelado às figuras de motoristas e *motoboys*. Uma das hipóteses levantadas pela literatura é a de que esse trabalho percorra caminhos de legislação pelas lutas sociais que se disputam no campo, o que ainda não acontece no caso do trabalho de plataforma genérico, dos micros trabalhos.

As limitações do estudo se desdobram na falta de literatura especializada, da falta de iniciativas legislativas, ao que esse trabalho pretende introduzir tal discussão no campo das ciências contábeis. Nesse sentido, pretendeu-se abrir possibilidade para novas pesquisas que dialoguem a fim de responder às demandas de incertezas, informalidades, precarizações que esse trabalho incerto apresenta ao mundo globalizado e digital.

## REFERÊNCIAS

- Abilio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 18(3). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol18-Issue3-fulltext-1674>

- Abílio, L. C. (2020a). Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado?. *Revista Contracampo*, 39(1). <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38579>
- Abílio, L. C. (2020b). Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. *Estudos Avançados*, 34(98), 111–126. <https://doi.org/10.1590/S0103-4014.2020.3498.008>
- Armitrano, C. R., & Squeff, G. C. (2017). Notas sobre informalidade, produtividade do trabalho e grau de utilização e seus impactos sobre o crescimento econômico no Brasil nos anos 2000. *Nova Economia*, 27(3), 511–550. <https://doi.org/10.1590/0103-6351/2981>
- Barbosa, A. F. (2016) O Mercado De Trabalho: Uma Perspectiva De Longa Duração. *Estudos Avançados* [online]. 2016, v. 30 (87) pp. 07-28. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870002>
- Barbosa, C. L., Paranhos, L. P., Balbinot, T. M. & Castro, V. C. (2018) Táxi e Uber: implicações sobre regulamentações e qualidade dos serviços no Brasil. In *Anais do 32º Congresso de Pesquisa e Ensino em Transporte da Anpet*. pp. 797-808. Gramado-RS. [https://www.anpet.org.br/anais32/documentos/2018/Gestao%20de%20Transportes/Gestao%20do%20Transporte%20de%20Passageiros%20I/6\\_504\\_AC.pdf](https://www.anpet.org.br/anais32/documentos/2018/Gestao%20de%20Transportes/Gestao%20do%20Transporte%20de%20Passageiros%20I/6_504_AC.pdf)
- Barros, L. D., & Raymundo, T. M. (2021). Envelhecimento, trabalho e tecnologia: motorista de aplicativos como possibilidade laboral para a população 50+ 1. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 29.
- Bérestégui, P. (2021). Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review. *ETUI Research Paper-Report*.
- Bradesco. (2021, outubro) Simulador de Previdência Privada. Recuperado em 10 agosto de 2021, em <https://simuladorprevidencia.mybluemix.net/main/previdencia/home>
- Brasilprev (2021, outubro). Simulador de Previdência Privada. Recuperado em 10 agosto de 2021, em: <https://www1.brasilprev.com.br/invista/simulador-previdencia-privada>
- Bureau Internacional do Trabalho. (2018). *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital*. Genebra: BIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_752654.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf)
- Camarano, A. A. (2006). Mecanismos de proteção social para a população idosa brasileira.
- Camarano, A & Fernandes, D. (2016) A Previdência Social Brasileira. Em: Alcântara, A, et al. (Orgs.). *Política nacional do idoso: velhas e novas questões*, p. 265-294, 2016. [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=28693](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=28693)
- Campani, C. H., Costa, T. R. D., Martins, F. G. L., & Azambuja, S. (2020). Planos PGBL e VGBL e Previdência Privada: Uma Análise do Mercado Brasileiro. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 15(1), 122-141.

- Carvalho, M. C.. (2021). Mercado de trabalho no Brasil. *Libertas*, 21(1), 236–255. <https://doi.org/10.34019/1980-8518.2021.v21.32142>
- Carvalho, Y. C. (2020). *A modernização/precarização do trabalho na era digital: a gig economy e seus impactos na proteção laboral*. - Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília. Monografia (Graduação em Direito)
- Castro, J. A. D. (2021). Proteção social em tempos de Covid-19. *Saúde em debate*, 44, pp.88-99.
- Castro, C. A. P., & Lazzari, J. B. (2020). Manual de Direito Previdenciário – 23. Ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020.
- Cavalcante, G. N., de Oliveira, E. R., dos Santos, G. C., Gonçalves, R. R., & de Araújo, R. N. (2020). O impacto do microempreendedor individual (MEI) na arrecadação do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). *RAGC*, 8(37), pp. 79-94.
- Cheng, M. (2016). Sharing economy: A review and agenda for future research. *International Journal of Hospitality Management*, 57, 60–70. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.06.003>
- Chiliatto-Leite, M. V. (2017). *Densidade de contribuição na previdência social do Brasil*. Santiago, Chile: Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL). [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42728/S1701127\\_pt.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42728/S1701127_pt.pdf)
- Codagnone, C., Abadie, F., & Biagi, F. (2016). The future of work in the ‘sharing economy’. Market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation?. *Institute for Prospective Technological Studies, Science for Policy report by the Joint Research Centre*.
- Coimbra, L. W. P. & Toyoshima, S. H. Uma análise do setor de previdência complementar brasileiro. *Revista de Economia Contemporânea* [online]. 2009, v. 13, n. 3 pp. 439-466. <https://doi.org/10.1590/S1415-98482009000300003>.
- Conte, A. & Brod, F.(2017). A Função Complementar da Previdência Privada Frente ao Regime Geral da Previdência Social. *Revista Destaques Acadêmicos*. 9. 10.22410/issn.2176-3070.v9i2a2017.1294.
- Corujo, B. S. (2017). The ‘Gig’economy and its impact on social security: The Spanish Example. *European Journal of Social Security*, 19(4), 293-312.
- Costa, P. R. & Soares, T. C. (2017) A demanda por previdência privada no Brasil: uma análise empírica. *Textos de Economia*, v. 20 (1), pp. 36-50. <https://doi.org/10.5007/2175-8085.2017v20n1p36>
- Coutinho, R. L. (2021). Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre Direito Público e Privado. *Revista Eletrônica Do CEJUR*, 2(5). <https://doi.org/10.5380/cejur.v2i5.77625>
- Damasceno, M., & Gonçalves, J. (2020). BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A PEJOTIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA. *Anais Do Congresso De Políticas Públicas E Desenvolvimento Social Da Faculdade Processus*, 2(3), 55-61. doi:10.6084/m9.figshare.12520457

- Lima, D. V., Wilbert, M. D., & Silva, A. V. V. (2021). Impacto da Reforma Trabalhista na Informalidade e nas Contas Previdenciárias do Brasil. *RTPS-Revista Trabalho, Política e Sociedade*, 6(10), 291-316. <https://doi.org/10.29404/rtps-v5i9.591>
- de Stefano, V. (2016). The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy» The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». *Conditions of Work and Employment Series*, 71, 43. [www.ilo.org/publns%0Ahttp://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/publns%0Ahttp://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)
- De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C. & Wouters, M., (2021), Platform work and the employment relationship, *ILO Working Papers*, International Labour Organization, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:ilo:ilowps:995121493302676>.
- Fernandes, A. D. S., & Costa, S. T. S., (2021). Microempreendedor individual: análise descritiva do perfil e seus benefícios. *Revista GeTeC*, v. 10(25), pp. 34-51.
- Fernandes, V. T. (2020). Individualização das relações de trabalho e Microempreendedor Individual (MEI). *Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social*, 1(1).
- Festi, R. C. (2020). O Trabalho na Era Digital e os Desafios da Emancipação. *Revista de Políticas Públicas*, 24, 111–128.
- Fontes, V. (2017). Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Marx e o Marxismo*, 45–66.
- Fouarge, D. (2003). Costs of Non-Social Policy: Towards an Economic Framework of quality social policies-and the Costs of not having them. *Report for the Employment and Social Affairs DG*. Disponível em: [https://socialpolicy.ucc.ie/EU-docs-socpol/Fouarge\\_costofnonsoc\\_final\\_en.pdf](https://socialpolicy.ucc.ie/EU-docs-socpol/Fouarge_costofnonsoc_final_en.pdf)
- Franco, D. S., & Ferraz, D. L. da S. (2019). Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(spe), 844–856. <https://doi.org/10.1590/1679-395176936>
- Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171-188.
- Gaudenzi, P. B. L. (2010). Previdência Complementar: Lei Complementar n. 109/2001. Editora JusPODIVM. Salvador, Bahia.
- Gonçalves, M. A. (2011). Informalidade e Precarização do Trabalho no Brasil. *PEGADA - A Revista Da Geografia Do Trabalho*, 3. <https://doi.org/10.33026/peg.v3i0.790>
- Grohmann, R. (2020). Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eletrônica Internacional de Economia Política Da Informação, Da Comunicação e Da Cultura*, 22(1), 106–122. <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188>

- Guimarães, N. A., Barone, L. S., & Brito, M. M. A. de. (2015). Mercado e mercantilização do trabalho no Brasil (1960-2010). In *Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos*. São Paulo: Editora Unesp.
- Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2015). *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"* (pp. 2015-10). Washington, DC: Brookings.
- Helmond, A. (2015). The Platformization of the Web: Making Web Data Platform Ready. *Social Media + Society*. <https://doi.org/10.1177/2056305115603080>
- Howcroft, D., & Bergvall-Kåreborn, B. (2019). A Typology of Crowdfork Platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21–38. <https://doi.org/10.1177/0950017018760136>
- Hurst, E., & Pugsley, B. W. (2011). *What do small businesses do?* (No. w17041). National Bureau of Economic Research.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2021a). *Painel do Indicador de Situação Previdenciária (ISP)*. Disponível em: <https://painel-isp.economia.gov.br/extensions/painel-isp/painel-isp.html>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2021b). *PNAD contínua retrospectiva 2012-2018*. Rio de Janeiro: IBGE.
- Jackson, E., Looney, A., & Ramnath, S. (2017). The rise of alternative work arrangements: Evidence and implications for tax filing and benefit coverage. *Office of Tax Analysis Working Paper, 114*.
- Kaine, S., & Josserand, E. (2019). The organisation and experience of work in the gig economy. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 479-501.
- Kalleberg, A. L. (2009). O crescimento do trabalho precário: um desafio global. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 24, 21-30.
- Lapa, R. S. (2021). O trabalho em plataformas digitais e a pandemia da COVID-19: Análise dos dados da PNAD COVID-19/IBGE. *Boletim Mercado de Trabalho*, 71, 1–17. <https://doi.org/10.38116/bmt71/nta2>
- Latini, I. F., & Costa Filho, N. P. (2019). A Expansão do Fenômeno da Pejotização como Meio de Afastamento do Vínculo Empregatício e sua Incompatibilidade Com As Garantias Trabalhistas. In *Congresso Nacional de Direito Empresarial da Toledo Prudente* (Vol. 2, No. 2).
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.
- Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008*. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências.



- Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.* Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis no 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999
- Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.* Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências.
- Lima, J. C., & Bridi, M. A. (2019). Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH*, 32, 325-342.
- Lisboa, A. L. C. (2021). Gig Economy e as (re)configurações de trabalho. *Revista Estudantil Manus Iuris*, 2(1), 57-70.
- Loureiro, U. P., & Fonseca, B. G. B. da. (2020). Crowdwork e o trabalho on demand: a morfologia do trabalho no início do século XXI. *Argumenta Journal Law*, 0(32), 175–190. <https://doi.org/10.35356/ARGUMENTA.VOI32.1797>
- Porte, A. (2021). A previdência complementar como aliada ou não em uma aposentadoria tranquila. *RAÍZES E RUMOS*, 9(1), 153–164. Recuperado de <http://seer.unirio.br/raizeserumos/article/view/10973>
- Jackson, E., Looney A., & Ramnath, S. (2017). *The Rise of Alternative Work Arrangements: Evidence and Implications for Tax Filing and Benefit Coverage*, Office of Tax Analysis Working Paper 114.
- MacDonald, R., & Giazitzoglu, A. (2019). Youth, enterprise and precarity: or, what is, and what is wrong with, the ‘gig economy’?. *Journal of Sociology*, 55(4), 724-740.
- Maciel, A. C., Laures, L. F., & da Paixão, R. S. (2018). A Previdência Complementar como Fonte de Renda Adicional na Aposentaria. *Conhecimento em Destaque*, 7(17).
- Mattos, E., Politi, R., & Fuschini, G. (2018). Auditing and informality on Brazilian labor market. *Nova Economia*, 28(1), 103–126. <https://doi.org/10.1590/0103-6351/2953>
- Metzdorff, R. D. S. (2020). *Análise da influência da educação financeira no consumo de produtos dos mercados de seguros, previdência e capitalização dos moradores da região metropolitana de Porto Alegre*. Faculdade de Ciências Econômicas. Curso de Ciências Atuariais. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Trabalho de Conclusão de Curso: graduação.
- Ministério da Economia (2020). A Previdência Complementar para Todos: Guia para a população brasileira se preparar melhor para a aposentadoria.
- Ministério da Economia (2021). Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar – SURPC. Relatório Gerencial da Previdência Complementar – 3º Bimestre de 2021.
- Moreira, A. G. (2019). Tecnologia, Precarização e o Papel do Direito do Trabalho. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 5(2), 55-75.

- Neri, M & Fontes, A. (2010) Informalidade e trabalho no Brasil: causas, consequências e caminhos de Políticas Públicas. In: *Informalidade laboral na América Latina*. Cadernos Adenauer. XI, n.2. Fundação Konrad Adenauer. Rio de Janeiro.
- Neto, C. D. B. C., Afonso, J. R. R., & Fuck, L. F. (2019). A Tributação na Era Digital e os Desafios do Sistema Tributário no Brasil. *Revista Brasileira de Direito*, 15(1), 145-167.
- Pereira, R. M., Galvão, M. C., & Maxir, H. D. S. (2018). Determinants of secondary employment and informality: Additional evidence for the Brazilian labor market. *Revista Brasileira de Estudos de Populacao*, 35(3). <https://doi.org/10.20947/S102-3098a0047>
- Pero, V. & Azevedo, L. D. (2014) Mudanças no mercado de trabalho brasileiro na virada do milênio. *Rede de pesquisa formação e mercado de trabalho: coletânea de artigos tendências e aspectos demográficos do mercado de trabalho*, Brasília, 1, 17-39.
- Projeto Caminhos do Trabalho. (2020). *Levantamento sobre o Trabalho de Entregadores por Aplicativos no Brasil*. <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatório-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf>
- Queiroz, P. (2014). A nova morfologia do trabalho, informalidade e precarização (resenha). *Serv. Soc. Soc.*, 118, 395–397.
- Receita Federal (2021) Instrução Normativa RFB nº 2010, de 24 de fevereiro de 2021. <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=115476>
- Reis, M. C. (2021). As consequências do desemprego para os rendimentos de reemprego: uma análise para diferentes condições do mercado de trabalho. *Estudos Econômicos* (São Paulo), 50, 705-732.
- Rosa, P. R. da. (2017). *Uber: De onde viemos, onde estamos e para onde vamos?* Faculdade de Ciências Econômicas. Programa de Pós-Graduação em Economia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Dissertação: Mestrado
- Rosenfield, C. & Mossi, T. W. (2020) Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas. *Sociedade e Estado* [online], v. 35, n. 03, pp. 741-764. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202035030004>.
- Santander (2021, outubro). Simulador de Previdência Privada. Recuperado em 10 outubro de 2021, em: <https://www.santander.com.br/atendimento-para-voce/simuladores/simulador-previdencia>
- Santos, B., & Melo, M. (2011). Debates sobre a centralidade do trabalho e a participação na informalidade. In *International Journal on Working Conditions (RICOT Journal)* (Issue 1). IS-FLUP. <http://ricot.com.pt>
- Santos, G. P. G. dos. (2008). Desemprego, informalidade e precariedade: a situação do mercado de trabalho no Brasil pós-1990. *Pró-Posições*, 2(56), 151–161.

- Severiano, O. E. M. (2017) Direitos Humanos e Previdência Social: A Seguridade no Labirinto do Capital. *Revista Transformare*, [S.l.], v. 1, n. 1, out. 2017. <http://fametro.com.br/revistatransformare/index.php/transformare/article/view>
- Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. (2021). Relatório Gerencial de Previdência Complementar. 2º bimestre de 2021. [https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/relgersurpc\\_042021.pdf](https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/relgersurpc_042021.pdf)
- Silva, E. F. S. (2016, maio). Previdência Privada: benefícios como investimento complementar da aposentadoria. In II Congresso Internacional do Grupo Unis. Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas.
- Silva, A. P. D., Feferbaum, M., Camelo, A. P., Klafke, G. F., Silveira, A. C. R. D., Bicego, B. E., & Pasqualetto, O. D. Q. F. (2020). Caderno expandido do briefing temático# 1: projetos de lei de 2020 sobre gig economy: uma sistematização de definições e normas sobre condições de trabalho, benefícios e remuneração. *CEPI FGV Direito SP*.
- Silva, T., Tontini, J., & Cardoso, M. N. (2019). Economia do Compartilhamento: uma análise da produção científica internacional. *Biblionline*, 15(3), 19–31.
- Silveira, A., do Carmo, H. M. O., & dos Santos Souza, R. (2017). Microempreendedor individual (mei): benefícios e desafios da legislação brasileira para a aplicação na prática da ação. *Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo*, 2(1), 117-137.
- Silveira, L. M. da, Petrini, M., & Santos, A. C. M. Z. dos. (2016). Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando? *REGE - Revista de Gestão*, 23(4), 298–305. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2016.09.005>
- Souza, L. B. D. et al. (2020) Fatores de postergação da aposentadoria de idosos: revisão integrativa da literatura. *Ciência & Saúde Coletiva* [online]. 2020, v. 25, n. 10 pp. 3889-3900. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320202510.25702018>
- Spasova, S., Bouget, D., Ghailani, D., & Vanhercke, B. (2017). Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. *A study of national policies, European Social Policy Network (ESPN), Bruxelles, Commission européenne*.
- Stefano, V. De, Durri, I., Stylogiannis, C., & Wouters, M. (2021). *Platform work and the employment relationship*.
- Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options?. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420-437.
- Superintendência de Seguros Privados [Susep] (2021). 9º Relatório de análise e acompanhamento dos Mercados Supervisionados. Rio de Janeiro.
- Superintendência de Seguros Privados [Susep] (2020). Informações ao Público. *Previdência Complementar Aberta*. <http://www.susep.gov.br/menu/informacoes-ao-publico/planos-e-produtos/previdencia-complementar-aberta>

- Tafner, P. & Giambiagi, F. (2011) “Previdência Social – uma Agenda de Reformas”, Em Edmar Bacha e Simon Schwartzman (orgs.). *Brasil: a Nova Agenda Social*. ITC: Rio de Janeiro.
- Vieira, A. D. P. S., & da Silva, D. R. (2017). O Dano Moral Previdenciário e a Efetivação dos Direitos Sociais no Estado em Crise. *Revista de Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social*, 3(1), 43-59.
- Vigna, B. Z. (2006) A Previdência Social Brasileira Após A Transição Demográfica: Simulações De Propostas De Reforma. *Anais do XXXIV Encontro Nacional de Economia*
- Weil, A. G., & Nogueira, M. G. (2016). Os Re(significados) da Informalidade no Mundo do Trabalho Contemporâneo. *TrabalhoNecessário*, 24. [www.uff.br/trabalhonecessario](http://www.uff.br/trabalhonecessario);
- Weintraub, A. B. V. (2005). *Previdência Privada – Doutrina e Jurisprudência*. São Paulo: Quartier Latin, 2005.
- Welle, A., Arantes, F., Mello, G., & Rossi, P. (2019). Os impactos da pejotização e da formalização no financiamento da Previdência Social: uma simulação pautada pela reforma trabalhista. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, 8(80).
- Wigan, D. (2021). Uber Global Wealth Chains. In B. Unger, L. Rossel, & J. Ferwerda (Eds.), *Combating Fiscal Fraud and Empowering Regulators* (pp. 194–214). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198854722.001.0001>
- Woodcock, J., & Graham, M. (2019). *The gig economy. A critical introduction*. Cambridge: Polity.