



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Gig Economy: perspectivas de adesão dos trabalhadores em empregos temporários ao sistema brasileiro de previdência

ANA PAULA GONÇALVES MAGALHÃES

Universidade de Brasília

DIANA VAZ DE LIMA

Universidade de Brasília

LUCAS MATHEUS VALVERDE CARVALHO DUARTE SILVA

Universidade de Brasília

Resumo

O objetivo deste estudo é apresentar as perspectivas de adesão dos trabalhadores em empregos temporários ao sistema brasileiro de previdência, em um contexto em que a *gig-economy* vem se expandindo como nova forma de negócio e como isso afeta a proteção social desses trabalhadores. Para tratar a questão da pesquisa, foram realizadas simulações de indivíduos representativos a partir de três possíveis perspectivas para a proteção social de trabalhadores em empregos temporários: (1) como Contribuinte Individual do INSS; (2) mediante a criação de uma MEI (pejotização); e (3) aderindo a um Regime de Previdência Complementar (RPC), 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 achados do estudo revelam que, na condição de Contribuinte Individual o trabalhador em emprego temporário poderá optar por uma alíquota de 11% ou de 20% sobre o valor do salário mínimo, e seu benefício estará limitado ao teto do INSS, atualmente fixado em R\$7.087,22, com a cobertura de quase todos os benefícios: 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, devendo ser observado o período de carência exigido. No caso do Contribuinte MEI, poderá aderir ao plano simplificado, com valor fixo mensal de R\$ 61,60 para comércio ou indústria, R\$ 65,60 para prestação de serviços e R\$ 66,60 para comércio e serviços, ou pelo plano completo em 20% sobre o valor do salário mínimo, mantidas as demais condições e benefícios a serem usufruídos pelo Contribuinte Individual. No caso do RPC, o benefício a ser assegurado dependerá das contribuições e dos termos do contrato de escolha do próprio trabalhador em emprego temporário.

Palavras chave: *Gig Economy*, Empregos Temporários, Brasil, Previdência Social.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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 (Fontes, 2017; Franco & Ferraz, 2019; Abílio, 2020a).

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 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). Registre-se que, 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).

Para Afonso e Zylberstajn (2019), os sistemas previdenciários são contratos sociais complexos, de gerenciamento dos riscos ligados à capacidade de geração de renda, com diversas gerações sobrepostas e variadas dimensões de heterogeneidade. Segundo os pesquisadores, uma das suas características é operar como um mecanismo de seguro em relação aos riscos ligados à geração de renda e à longevidade. Com a insegurança advinda com flexibilização inerente à própria natureza do emprego temporário, que traz a possibilidade de esses trabalhadores não serem escalados para todos os dias (Rezende, Aguiar & Mansano, 2021), esses riscos se tornam ainda mais eminentes.

No Brasil, é grande o número de trabalhadores em empregos temporários. Ao analisarem a evolução do nível de informalidade do mercado de trabalho 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 sobre os trabalhadores com carteira assinada se manteve em 40% e, no mesmo período, a economia informal (ou seja, empresa sem firma registrada, sem emitir notas fiscais, sem empregados



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

registrados e sem contribuir com impostos) atingiu o pico de quase 80%. Em 2020, dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) mostraram que pouco mais de 55% do total de pessoas ocupadas no Brasil contribuía 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).

Diante do exposto, o presente estudo tem como objetivo apresentar as perspectivas para adesão dos trabalhadores em empregos temporários ao sistema brasileiro de previdência. 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 Regime 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.

2 Desenvolvimento

2.1 Novos modelos de negócios 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* é uma palavra da língua inglesa que 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, 2019). Nesse sentido, pode-se dizer que a *gig economy* é caracterizada fundamentalmente por esse tipo de vínculo trabalhista fragmentário, baseado na ausência de



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

um vínculo permanente tradicional, mediado pelas inovações das plataformas digitais (Bérestégui, 2021; Woodcock & Graham, 2019).

Conforme discutido em Bérestégui (2021), ainda há 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, 2020a; 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.

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, 2021; 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).

Relativamente à Uberização, 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 verssem 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.

2.2 Sobre o mercado de trabalho na *gig economy*

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,



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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 da 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 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 buscou traçar um perfil do trabalho realizado pelos entregadores de aplicativo, contando com 103 respondentes das cinco Regiões do Brasil, mostra como perfil que a maioria dos trabalhadores em empregos temporários é do sexo masculino (95%), com idade aproximada de até 30 anos (56,5%) e negros (59%), confirmando os achados da pesquisa de Lapa (2021). A maioria desses trabalhadores em empregos temporários também possui ensino médio completo, mas não há nenhuma correlação inferencial entre escolaridade e esse tipo de trabalho (Lapa, 2021).

Sobre as condições trabalhistas a que esses trabalhadores estão sujeitos, Lapa (2021) apresenta que o maior rendimento obtido pelos entregadores foi de R\$1.508,02; e para motoristas R\$1.888,95, trazendo, contudo, que os rendimentos são bastante variáveis de acordo com a Região do Brasil em que esse trabalhador atua, 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 fonte no Distrito Federal: R\$2.004,56 (entregadores) e R\$2.393,07 (motoristas).

A literatura mostra que a jornada de trabalho dos trabalhadores em empregos temporário 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 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.

Informações divulgadas pelo Bureau Internacional de Trabalho (BIT) (2018) mostram as dificuldades dos trabalhadores em empregos temporários absorverem as informações e negociações em seus contratos de trabalho ao aderir a uma plataforma. O relatório mostra que 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.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Para compreender esse ambiente, o BIT (2018) efetuou levantamento sobre perfis e motivações de trabalhadores de cinco grandes plataformas com presença global em dois anos distintos, 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 é de homens, com pouca representatividade feminina. A idade média se concentra nos 33 anos globalmente, atingindo 28 anos nos países em desenvolvimento como no caso do Brasil, o que também dialoga com os dados explorados por Lapa (2021) e o projeto Caminhos do Trabalho (2020). Os dados mostram que os trabalhadores em empregos temporários são bem qualificados, tendo em sua maior parte ensino superior e/ou cursando-o, apenas 18% possuem ensino secundário ou inferior. Na prática, esse trabalho se revela bastante rotativo e acumula poucos trabalhadores com mais de dois anos de experiência com plataformas.

Apenas 32% dos trabalhadores de plataforma têm nela sua 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 com 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 em média 4,43 dólares americanos (USD) por hora em horas de trabalho efetivas, e USD 3,29 por horas de trabalho habituais. Uma parte considerável (48%) dos trabalhadores em empregos temporários recebe remuneração inferior ao salário mínimo local; considerando somente as horas efetivas de trabalho, habitualmente esse número aumenta para 64%. Considerando todos os dados agregados, é possível inferir que a metade dos trabalhadores de plataformas ganha em média 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 do BIT 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 em empregos temporários se encontra em um núcleo familiar cujo rendimento mensal não é capaz de cobrir suas necessidades básicas, 44% dos trabalhadores em empregos

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

temporários vivem em agregados que possuem dívidas e 42% desses trabalhadores não possuem poupanças para dar conta de eventuais despesas imprevistas no mês (BIT, 2018).

Uma constatação importante é 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 (BIT, 2018). Para trabalhadores exclusivos desse tipo de trabalho temporário, só 15,6% têm acesso a planos de aposentadoria, comparados aos 44% de trabalhadores que acumulam mais de um trabalho (BIT, 2018). A Figura 1 sumariza os tipos de seguridade que esses trabalhadores dispõem, organizados por tipo, segundo o BIT (2018).

Figura 1-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
Saúde	52.1	65.6	61.3
Plano de pensão / reforma	15.6	44.2	35.1
Outras formas de segurança social	31.9	39.4	37.0
Desemprego	9.7	19.1	16.1
Acidentes de trabalho	15.5	23.1	20.6
Prestações por invalidez	11.2	14.5	13.5
Others	4.2	3.1	3.5
Assistência social e outros programas públicos	33.4	27.0	29.0
Ajuda alimentar	13.6	6.4	8.7
Ajuda à habitação	6.3	5.0	5.4
Prestações familiares	8.4	8.8	8.7
Prestações por invalidez	7.7	5.3	6.1
Apoio ao rendimento	6.6	6.1	6.3
Créditos fiscais alargados	3.1	3.7	3.5
Outros	3.1	1.9	2.3

Fonte: BIT, 2018.

Registre-se que 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 disposto no 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, que não se aplicava aos trabalhos tradicionais (BIT, 2018).

2.3 A Previdência como um sistema de proteção social do trabalhador

A Previdência Social é obrigatória para todos os trabalhadores brasileiros (Camarano, 2006; Avelino, Lopes, Pinheiro, Araújo, Araújo & Santos, 2021). 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

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Militares (Tabela 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.

Tabela 1 - 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 & Cordeiro Filho (2018). Adaptado pelos autores.

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 na Tabela 2.

Tabela 2 – 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.) e; 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.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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 de 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 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\$ 60,60 (sessenta reais e sessenta 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\$ 61,60 (sessenta e um reais e sessenta centavos) para comércio ou indústria, R\$ 65,60 (sessenta e cinco reais e sessenta centavos) para prestação de serviços e R\$ 66,60 (sessenta e seis reais e sessenta 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

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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).

Segundo o disposto na legislação previdenciária, o Regime de Previdência Complementar (RPC) pode ser dividido em dois segmentos: Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPC e Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC (Ministério da Economia, 2020) (Tabela 3).

Tabela 3 – Características das Entidades Abertas e Fechadas do RPC

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 pelos autores.

Considerando que para fazer parte de uma EFPC o trabalhador deve possuir vínculo empregatício com seu empregador, aos trabalhadores em empregos temporários resta como perspectiva a adesão a uma EAPC. Conforme apontam Castro e Lazzari (2020), no 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 adesão a um plano de previdência complementar em uma entidade aberta não é necessário existir uma pessoa jurídica atrelada ao plano. As EAPC, 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 das EAPC 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.

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Além disso, a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), autarquia da Administração Pública Federal brasileira responsável pela autorização, controle e fiscalização previdência complementar aberta, estabelece que para a contratação do plano em uma EAPC, preliminarmente, o consumidor terá que ter em mente o tipo de cobertura que deseja contratar - morte, invalidez ou sobrevivência (Tabela 4). Além disso, devem ser observados no regulamento de adesão: (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. Na Tabela 4 estão relacionados os tipos de planos/benefícios ofertados pelas EAPC.

Tabela 4 – 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 pelos autores.

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) (Tabela 5).

Tabela 5 – 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.
---	---

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

<p>Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL)</p>	<p>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.</p>
---	---

Fonte: Ministério da Economia (2020). Adaptado pelos autores.

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 do 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 pela pandemia da 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 as perspectivas para adesão dos trabalhadores em empregos temporários ao sistema brasileiro de previdência. 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 simulações para indivíduos representativos nos três cenários supracitados, 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 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), qual seja: 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 dólar 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:



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- 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.

Registre-se que, apesar da limitação do emprego de indivíduos representativos como opção metodológica, a mesma permite uma função de utilidade capaz de agregar adequadamente as preferências individuais (Jardim, Lichand & Gala, 2009), tendo sido usada em vários estudos sobre o tema da previdência (Pereira & Lima, 2015; Afonso, 2016; Afonso & Zylberstajn, 2019; Lima, Wilbert & Silva, 2021).

4 Resultados

4.1 Indivíduo representativo 1 – trabalhador em emprego temporário como contribuinte individual INSS

Como discutido anteriormente na revisão de literatura e, seguindo a Tabela 5, 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\$7.087,22. 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\$1.120,20 (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

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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 com um valor fixo mensal de R\$ 61,60 (sessenta e um reais e sessenta centavos) para comércio ou indústria, R\$ 65,60 (sessenta e cinco reais e sessenta centavos) para prestação de serviços e R\$ 66,60 (sessenta e seis reais e sessenta 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 do Regime de Previdência complementar (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 duas: Brasilprev Seguros e Previdência S.A (Brasilprev); Bradesco Vida e Previdência S.A (Bradesco). A simulação foi realizada por simuladores próprios disponibilizados nos *websites* de cada uma das empresas (Bradesco, 2022; Brasilprev, 2022;). 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 Tabela 6.

Tabela 6 – Contribuições mensais e benefícios por EAPC

Seguradora	Valor da contribuição	Benefício
	5% [R\$ 66,60]	Indisponível para esse valor, valor mínimo de 100 reais
Brasilprev	11% [R\$ 133,32]	Valor acumulado de R\$ 98.058,49, pago em até 15 anos (180 meses) pelo valor mensal de R\$ 544,77
	20% [R\$ 242,40]	Valor acumulado de R\$ 178.422,21 , pago em até 15 anos (180 meses) pelo valor mensal de R\$ 991,23
Bradesco	5% [R\$ 66,60]	Total acumulado de R\$ 59.934,37, pago vitalício pelo valor mensal de R\$ 324,22

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

11% [R\$ 133,32]	Total acumulado de R\$ 119.976,73 pago vitalício pelo valor mensal de R\$ 649,02
20% [R\$ 242,40]	Total acumulado de R\$ 218,139,50, pago vitalício pelo valor mensal de R\$ 1.180,04

Fonte: a autora com base nos dados de Bradesco (2022) e Brasilprev (2022)

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). 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.

A Tabela 7 a seguir mostra as características de três perspectivas para adesão dos trabalhadores em empregos temporários ao sistema de previdência brasileiro.

Tabela 7 – 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\$7.087,22	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\$7.087,22, conforme alíquota de contribuição.
Contribuinte MEI	atividades permitidas de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE),	Plano simplificado: valor fixo mensal de R\$ 61,60 para comércio ou indústria, R\$ 65,60 para prestação de serviços e R\$ 66,60 para comércio e serviços Plano completo: 20% sobre o sobre o valor mínimo de salário	Mesmos previstos para o INSS	Salário mínimo até o teto de R\$7.087,22, 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 da Tabela 7 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



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

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 RPC, 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.

O que se demonstra ainda em conformidade a essa fundamentação teórica é que no Brasil a 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

- 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>
- Afonso, L. E. (2016). Progressividade e aspectos distributivos na previdência social: uma análise com o emprego dos microdados dos registros administrativos do RGPS. *Revista Brasileira de Economia*, 70, 3-30.
- Afonso, L. E., & Zylberstajn, H. (2019). Reforma da previdência: uma avaliação dos impactos distributivos da Proposta de Emenda Constitucional 287/2016 sobre os benefícios programáveis de aposentadoria do RGPS. *Economia Aplicada*, 23(3), 5-28.
- Avelino, J. A., Lopes, A. B. A., Pinheiro, C. dos S., Araújo, L. A. G., Araújo, M. B. S., & Santos, R. B. (2021). Os Aspectos Individuais dos Segurados Comuns, Segurados Especiais e Beneficiários da Previdência Social. *Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social*, 5(1).
- Bérastégui, 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 24 janeiro de 2022, em <https://simuladorprevidencia.mybluemix.net/main/previdencia/home>



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- Brasilprev (2021, outubro). Simulador de Previdência Privada. Recuperado em 24 janeiro de 2022, 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
- Camarano, A. A. (2006). Mecanismos de proteção social para a população idosa brasileira.
- 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.
- 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>
- 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>.
- 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
- 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).
- 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
- 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.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- 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/epic/article/view/12188>
- 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*.
- Jardim, E. F., Lichand, G., & Gala, P. (2009). Microfundamentos da Macroeconomia: notas críticas. *Estudos Econômicos (São Paulo)*, 39, 851-871.
- 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).
- 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>
- Lima, J. C., & Bridi, M. A. (2019). Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH*, 32, 325-342.
- 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>
- Ministério da Economia (2020). *A Previdência Complementar para Todos: Guia para a população brasileira se preparar melhor para a aposentadoria*.
- 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.
- Pereira, R. I. N., & de Lima, D. V. (2015). Uma Discussão sobre o Impacto da Desaposentação nas Despesas do RGPS: o preço das aposentadorias precoces. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 320-337.
- 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>



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- Rezende, C. H. S., Aguiar, E. C., & Mansano, S. R. V. (2021). Corpo alugado: o trabalhador freelancer em uma economia flexível. *Perspectivas Contemporâneas*, 16, 1-17.
- 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>.
- 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
- Silva, A. P. D., Feferbaum, M., Camelo, A. P., Klafke, G. F., Silveira, A. C. R. D., Bícigo, 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, 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, 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., & 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>
- 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*.
- 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
- 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>.
- 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>
- 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.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Weintraub, A. B. V. (2005). *Previdência Privada – Doutrina e Jurisprudência*. São Paulo: Quartier Latin, 2005.

Woodcock, J., & Graham, M. (2019). *The gig economy. A critical introduction*. Cambridge: Polity.