
APRESENTAÇÃO

Dando continuidade à série de publicações do projeto “Futuro do Trabalho e *Gig Economy*”, este *briefing* temático analisa o conceito de “benefícios portáteis”, buscando compreender de que forma eles poderiam contribuir para o debate em torno da construção de instrumentos de seguridade social destinados à proteção dos *gig workers*. A partir de uma análise da literatura sobre o tema, exploramos alguns desafios e oportunidades de sua implementação em diferentes contextos e sua aderência ao sistema de seguridade brasileiro.

Principais achados

- 1) Os benefícios portáteis surgiram nos EUA, no contexto de expansão da *gig economy*;
- 2) Eles são caracterizados por três elementos principais: (i) portabilidade; (ii) custeio proporcional; e (iii) universalidade.
- 3) Esse modelo permite expandir as discussões em torno da concessão de benefícios complementares, tais como auxílio-creche, treinamentos etc.
- 4) O sistema de seguridade social brasileiro já preenche as características deste modelo, mas se depara com o desafio de facilitar as contribuições de trabalhadores em condições de informalidade, que é o caso da maioria dos trabalhadores que atuam nas plataformas digitais;
- 5) O debate em torno dos benefícios portáteis se propõe a solucionar questões relativas à seguridade social dos *gig workers*, mas não é suficiente para enfrentar o desafio da promoção de melhores condições de trabalho na *gig economy*, outro tema em destaque nas discussões regulatórias sobre a matéria.

INTRODUÇÃO

À medida que o trabalho em plataformas digitais se torna mais comum em todo o mundo, surgem diversas discussões sobre como enquadrar os trabalhadores *da gig economy* em um sistema de seguridade social capaz de garantir-lhes proteção social. Uma discussão que surge, principalmente nos Estados Unidos, envolve o modelo de benefícios portáteis como resposta a essa necessidade.

Segundo o Aspen Institute, uma das principais referências para esta pesquisa, a ideia de benefícios portáteis surge para suprir uma lacuna na proteção social de trabalhadores autônomos em um contexto, como o norte-americano, no qual sistemas de previdência, saúde e assistência social ainda são muito restritos.

Nesse sentido, o presente *briefing* temático busca entender a estrutura dos benefícios portáteis, enquanto um instrumento capaz de gerar proteção a trabalhadores *da gig economy*, bem como possíveis resistências e desafios à sua implementação. Ademais, também se dedica a compreender *se e como* os benefícios portáteis poderiam ser utilizados no contexto brasileiro, considerando o desafio de entender *se e em que medida* o modelo previdenciário brasileiro pode ser aplicado a indivíduos que atuam de maneira atípica considerando as formas tradicionais de trabalho. Contudo, vale ressaltar que propostas regulatórias estrangeiras precisam ser analisadas com parcimônia, dadas as diferenças políticas, sociais, culturais, econômicas e normativas que podem existir entre cenários distintos.

NOTAS METODOLÓGICAS

A pesquisa constituiu-se em um levantamento bibliográfico realizado por meio da busca das seguintes palavras-chave “benefícios portátil”, “benefícios portáteis”, “benefícios portáteis”, “*portable benefits*” e “*beneficios portatiles*” nas bases acadêmicas Google Scholar, Periódicos CAPES, Scielo.org, Scielo.br, Scopus e Web of Science. Em complemento, foram também mapeadas publicações nas plataformas das consultorias (e.g. Ernest Young, PwC, Deloitte, KPMG, McKin-

sey & Company e Accenture). Em ambos, os documentos identificados deram destaque ao cenário estadunidense.

Por fim, foram também foram consideradas notícias e repercussões sobre a temática no contexto brasileiro. Para isso, foi empreendida uma pesquisa nos sites dos seguintes jornais e organizações: Jota, Consultor Jurídico (Conjur), Migalhas, Piauí, Le monde, Carta Capital, Estadão, Folha, dentre outros.

O QUE SÃO BENEFÍCIOS PORTÁTEIS?

O conceito de benefícios portáteis surgiu nos Estados Unidos (EUA), no contexto de expansão da *gig economy*, caracterizada por relações de trabalho mais flexíveis, temporárias e comumente firmadas com múltiplos tomadores de serviços. Ele tem sido apresentado como um sistema complementar ao regime de seguridade social, que poderia ser adotado independentemente da natureza jurídica da relação contratual do trabalho, o que permitiria incluir sob sua cobertura os *independent contractors*¹, cuja atuação não está abrigada sob a legislação trabalhista (AZAR, 2020, p. 416).

Esse sistema foi proposto em Carta Aberta do setor ("[Common ground for independent workers](#)"), publicada em novembro de 2015 e assinada por diferentes atores (executivos, investidores, representantes de associações e sindicatos, *think thanks* etc.). A Carta defende o modelo de contratação flexível da *gig economy*, ressaltando a importância de que sejam assegurados benefícios e proteções mínimas aos trabalhadores, garantindo-lhes algum grau de segurança contra infortúnios (por exemplo, contra acidentes de trabalho).

Conforme destacado no modelo formulado pelo [Aspen Institute](#), os "benefícios portáteis" são caracterizados por três elementos principais (FOSTER et al, 2016):

- **Portabilidade:** benefícios são vinculados a um indivíduo trabalhador, e não

a um único empregador, o que possibilitaria a transferência de um trabalho para outro sem interrupção da cobertura ou perda de financiamento.

- **Custeio proporcional**²: benefícios podem ser financiados a partir de contribuições de várias fontes, incluindo diferentes empregadores, clientes, governo e os próprios trabalhadores, simultânea ou cumulativamente. Essas contribuições podem ser recolhidas proporcionalmente às horas trabalhadas ou outras unidades relevantes de trabalho. Ou seja, se um trabalhador tiver vários empregadores, eles podem ratear o custeio dos benefícios.
- **Universalidade:** benefícios acessíveis a um maior grupo de trabalhadores, independentemente das horas trabalhadas ou do tipo de regime de trabalho.

Uma das inspirações por trás do conceito de "benefícios portáteis" é o *Affordable Care Act* (2010). Mais conhecido como *Obamacare*, essa lei reformou o sistema de saúde dos EUA e instituiu mecanismos de financiamento compartilhado com os empregadores (custeio proporcional), mas não vinculado ao emprego em si (portabilidade). Ou seja, a cessação do vínculo de emprego não descontinua nem interrompe a cobertura ao trabalhador (HANAUER e ROLF, 2015).

¹ A nomenclatura *independent contractors* (em português, "contratantes independentes") costuma ser utilizada por empresas da *gig economy* para se referir aos prestadores de serviço cadastrados em suas plataformas. Em relação a esses profissionais seria aplicável a legislação civil e comercial e não a trabalhista. A *Proposition 22*, que regula o trabalho em plataformas digitais no Estado da Califórnia (EUA), reconhece o direito à "liberdade de trabalhar de forma independente" e adota essa terminologia para se referir aos trabalhadores que atuam no setor, desde que preenchidos certos requisitos para tal enquadramento (cf. BT4, pp. 5 e 6).

² Nos relatórios do Aspen Institute, utiliza-se o termo "*prorated*" (do latim "pro rata").

No esquema a seguir, é possível visualizar o conjunto de benefícios, os beneficiários, as formas de custeio e o seu gerenciamento, de acordo com o desenho proposto pelo Aspen Institute:



Quais seriam os benefícios?

Os benefícios portáteis abarcariam um conjunto de benefícios de seguridade social, com vistas a proporcionar maior segurança e estabilidade para os trabalhadores não cobertos pela relação de emprego. Os benefícios portáteis teriam um núcleo composto por seguro saúde, aposentadoria e auxílio contra invalidez temporária. A partir dessa proteção básica, os benefícios poderiam ser expandidos para diversos outros tipos, como, por exemplo, férias remuneradas, educação e treinamentos.



Quem seriam os beneficiários?

Os benefícios portáteis foram pensados para a universalidade dos trabalhadores. Os trabalhadores da *gig economy* seriam um público-alvo em potencial.



Como seriam custeados?

Propõe-se um financiamento por meio de várias fontes, o que inclui múltiplos empregadores, os próprios trabalhadores e o Estado. O rateio entre os empregadores se daria de forma proporcional, a partir de unidades de cálculo relevantes (e.g., horas trabalhadas, remuneração, tarefas realizadas etc.).



Quem administraria esses benefícios?

No modelo formulado pelo Aspen Institute, além das instituições de Estado, também são propostas entidades não-governamentais (com ou sem finalidades lucrativas) como alternativas para a administração dos benefícios.

Fonte: elaboração própria (adaptado do Aspen Institute (2019)).

BARREIRAS À ADOÇÃO DOS BENEFÍCIOS PORTÁTEIS

Liya Palagashvili (2020) aponta “barreiras” à adoção dos benefícios portáteis. Da perspectiva das empresas do setor, a principal preocupação seria o **risco legal de exposição trabalhista**, uma vez que a concessão de

benefícios poderia ensejar questionamentos sobre a existência de vínculo com os trabalhadores beneficiados, enfraquecendo, por sua vez, a tese sustentada por muitas plataformas, quando reclamadas judicialmente, de

que eles seriam profissionais independentes, teses essa respaldada pela Proposition 22 (Califórnia). Porém, segundo Justin Azar (2020), a institucionalização dos benefícios portáteis tem sido proposta como uma forma das plataformas digitais concederem benefícios, atendendo a reivindicações dos trabalhadores, sem aumentar drasticamente seus custos de mão de obra e reduzindo sua exposição em relação à caracterização do vínculo trabalhista.

Outro desafio relevante diz respeito à **ausência de organização do setor para a abertura de diálogos sociais voltados à construção do modelo**. Justin Azar (2020) chama a atenção para isso ao analisar a solução proposta por Steven Hill e entidades como o Aspen Institute para o rateio das contribuições entre as plataformas: eles tomam por base o modelo dos *Multi-Employer Plans*, instituídos pelo *Taft-Hartley Act (1947)*³, por meio dos quais cada empregador recolhe uma quota da contribuição social devida a um fundo multiempregador. No entanto, embora haja vários exemplos conhecidos de *Multi-Employer Plans* (como o *Screen Actors Guild-Producers*

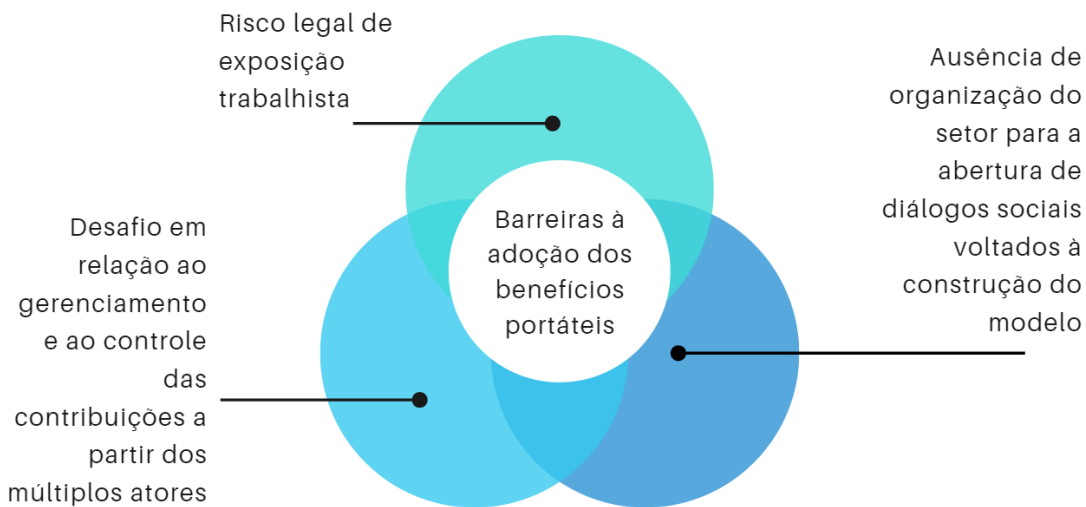
Pension and Health Plan, o *American Federation of Musicians Pension Fund* e o *Western Conference of Teamsters Pension Trust*), o autor destaca que eles se caracterizam por: (i) congregarem trabalhadores do mesmo setor e área geográfica; e (ii) terem sido implementados por um sindicato representativo da classe, a partir de um acordo coletivo.

Já do ponto de vista operacional, impõe-se o **desafio em relação ao gerenciamento e ao controle das contribuições a partir dos múltiplos atores, tanto no que tange ao cálculo dos valores proporcionais a cada uma delas quanto no tocante ao funcionamento do sistema e à fiscalização das quotas devidamente recolhidas**. Esse debate, por sua vez, se associa a indefinições, como por exemplo, do cômputo das horas trabalhadas (se deve ser considerado o tempo logado ou o tempo da corrida, por exemplo, no caso de motoristas e entregadores).

Não foram encontradas manifestações de demais atores da *gig economy* – trabalhadores, sindicatos, organismos internacionais etc. – sobre outros possíveis entraves para a implementação dos benefícios portáteis.

³ Muitos benefícios podem ser negociados sob um plano *Taft-Hartley*, incluindo benefícios similares aos tradicionais que costumam integrar o sistema público de seguridade social (tais como aposentadoria – no caso, na modalidade privada). O *Taft-Hartley Act* exige que o fundo seja administrado por administradores com deveres fiduciários e invoca as proteções do *National Labor Relations Act (NLRA)* e do *Employee Retirement Income Security Act (ERISA)* (AZAR, 2020).

Figura 1 - Barreiras à adoção dos benefícios portáteis



Fonte: elaboração própria

Para saber mais...

Para saber mais sobre o debate em torno do conceito de “benefícios portáteis” e as questões envolvendo sua aplicabilidade, leia:

- [Designing Portable Benefits: a Resource Guide for Policymakers](#), publicação do Aspen Institute ;
- [Shared Security, Shared Growth](#), de Nick Hanauer e David Rolf;
- [New Economy, New Social Contract: A Plan for a Safety Net in a Multiemployer World](#), de Steven Hill;
- [Barriers to Portable Benefits Solutions for Gig Economy](#), de Liya Palagashvili;
- [Portable Benefits in the Gig Economy: Understanding the Nuances of the Gig Economy](#); de Justin Azar.

QUAL A APLICABILIDADE DO MODELO DE BENEFÍCIOS PORTÁTEIS NO BRASIL?

Quanto ao acesso à proteção social, um dos principais benefícios endereçados no modelo dos benefícios portáteis abarca a garantia a um plano de saúde. **Ao contrário do sistema**

norte-americano, o sistema brasileiro de saúde é público e universal, o que significa que o acesso a atendimento, procedimentos médicos e remédios são garantidos

constitucional e legalmente a todos os brasileiros. Assim como a saúde, a assistência social também corresponde a um sistema não contributivo, do qual podem ser beneficiários todas aquelas pessoas que necessitam de assistência e cumpram requisitos legais, como baixa renda, por exemplo. A previdência social, por sua vez, corresponde a um sistema contributivo, cujos benefícios, como a aposentadoria, estão cobertos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), acessível aos beneficiários do sistema que preencham determinados requisitos legais, tais como tempo de contribuição, carência etc.

Nesse sentido, **para o contexto brasileiro, a centralidade do debate repousa sobre a previdência social**, embora não se ignore a importância de se discutir como se dá o acesso à saúde e à assistência nas - duas esferas da seguridade social já garantidas por lei a todos

universalmente, independentemente da forma de trabalho -, bem como em relação aos pontos de deficiência do modelo existente no país.

Porém, de acordo com as regras do RGPS, os trabalhadores da *gig economy*, ainda que autônomos, figuram como contribuintes obrigatórios. **A vulnerabilidade desses trabalhadores não decorre, portanto, da ausência de um sistema, mas da dificuldade de se efetivar as contribuições.** Conforme exposto no [BT7 sobre seguridade social e o trabalho em plataformas digitais](#), algumas das razões por trás dessa dificuldade seriam: (i) desconhecimento sobre a existência da contribuição; (ii) desconhecimento sobre os procedimentos para contribuir; e/ou (iii) baixa renda e insuficiência de recursos a serem destinados à contribuição para a previdência.

Figura 2 - Pilares da seguridade social



Fonte: elaboração própria

Além disso, no Brasil, a natureza jurídica indefinida da relação entre plataformas e trabalhadores não contribui para a facilitação do recolhimento da contribuição social. Isso porque, caso fossem contratados como

empregados ou como autônomos diretamente pelas plataformas, haveria a exigência de retenção na fonte remuneratória da importância devida ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Embora grande parte

dos trabalhadores atuem como trabalhadores autônomos, contratualmente, eles estão prestando serviço ao usuário final da plataforma (via de regra, pessoa física), de modo que a plataforma passa a não ter a obrigação legal de reter o valor das contribuições⁴. A relação desses entregadores e trabalhadores com as plataformas são formatadas de tal forma pelos Termos de Uso, que eles geralmente são colocados como contratantes de um serviço de intermediação tecnológica e, portanto, não aparecem como trabalhadores. Quanto às semelhanças com características do modelo de benefícios portáteis, ao analisar o RGPS, percebemos que eles se aproximam em alguns pontos: (i) **portabilidade**, na medida em que está vinculado aos segurados, independentemente do regime de trabalho; (ii) **proporcionalidade**, uma vez que admite a

contribuição por múltiplos empregadores (e.g., regime intermitente) e, com exceção de alguns benefícios (e.g., o seguro-desemprego), não é descontinuado nem interrompido na mudança do empregador e/ou do regime de trabalho; e (iii) **universalidade**, pois independe do regime de trabalho (e.g., prevê que os autônomos são segurados obrigatórios) e permite, inclusive, a filiação facultativa de pessoas que não desempenham atividade econômica remunerada (e.g., desempregados, donas-de-casa, estudantes etc.). A partir de exemplos, a tabela abaixo ilustra o acesso de trabalhadores autônomos a certos tipos de benefícios, levando em conta o modelo norte-americano e o sistema brasileiro de previdência social:

Quadro 1 - Benefícios no cenário brasileiro e norte-americano

Tipos de benefício	Trabalhadores autônomos nos Estados Unidos têm direito ao benefício?	Trabalhadores autônomos no Brasil tem direito ao benefício?
Seguro saúde	Pode acessar planos de saúde por meio do <i>Affordable Care Act</i> , sem a contribuição do empregador.	Sistema Único de Saúde disponível a todos os cidadãos brasileiros. Não há necessidade de contribuição específica, nem por parte do contratante, nem por parte do trabalhador.
Seguro-desemprego	Não.	Não. Pelo RGPS, os trabalhadores autônomos não fazem jus ao seguro-desemprego.
Aposentadoria	Raramente. Existem planos com financiamento exclusivo do próprio trabalhador.	Sim. O RGPS garante o direito à aposentadora aos trabalhadores autônomos.

⁴ Na Colômbia, algumas empresas do setor passaram a recolher a contribuição dos trabalhadores ao BEPS (Benefícios Econômicos Periódicos), um regime fiscal local similar ao do MEI (Microempreendedor Individual), por meio de uma procuração fornecida pelos trabalhadores, evitando-se, assim, a caracterização do vínculo de trabalho (cf. BT7, p. 9).

Compensação por acidente de trabalho	Raramente.	Sim. O RGPS possui o benefício por incapacidade permanente, que garante prestações continuadas ao trabalhador autônomo que fique incapacitado para sua atividade habitual em decorrência de acidente.
Seguro de vida	Raramente. Existem planos com financiamento exclusivo do próprio trabalhador.	Não. No entanto, o RGPS garante a pensão por morte aos dependentes do trabalhador autônomo que venha a falecer.
Auxílio-doença	Raramente.	Sim. O RGPS garante ao trabalhador autônomo o benefício por incapacidade temporária ao trabalho
Licença remunerada para cuidados de família	Raramente. Embora seja possível participar de alguns programas estatais que oferecem o benefício.	Sim, o RGPS garante ao trabalhador autônomo o salário-maternidade.
Férias remuneradas	Raramente.	Em regra, o trabalhador autônomo não possui férias remuneradas.

Tabela adaptada de Aspen Institute (FOSTER et al, 2019). As informações sobre o contexto norte-americano foram retiradas de (FOSTER et al, 2019). As informações do contexto brasileiro foram inseridas pelos autores.

Diante dessas características, questionamos se e como o modelo de benefícios portáteis poderia contribuir para o debate em torno da proteção social dos trabalhadores da *gig economy* no Brasil.

Parece-nos que a principal contribuição desse modelo envolve a discussão sobre a montagem de um sistema de registro e cálculo de rateio proporcional entre múltiplos atores, muito embora já exista essa modalidade prevista no regime jurídico brasileiro (a exemplo da forma de recolhimento nos contratos de trabalho intermitente), o desenho formulado pelo Aspen Institute aponta alguns caminhos para viabilizar o sistema, a partir de um modelo institucional governamental, híbrido ou privado (a depender da regulação do setor).

O debate também pode expandir as discussões em torno da criação de outros benefícios não tradicionalmente inseridos na previdência social brasileira, como treinamentos para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por exemplo.

A proposta do modelo de benefícios portáteis, contudo, não é suficiente para enfrentar um outro tema central para a regulação do trabalho na *gig economy*: as condições de trabalho dos *gig workers*. Assim, ainda que enderece meios para a seguridade social (com base, sobretudo, no contexto norte-americano), deixa de fora questões trabalhistas, que têm merecido especial atenção do legislador (cf. [BT1](#) e [BT2](#)), tais como o fornecimento de equipamentos de proteção, intervalos para descanso, duração da jornada etc.

Por fim, vale salientar a dificuldade e impropriedade de se buscar transportar automaticamente soluções pensadas para outros contextos para a realidade brasileira. Embora, no contexto norte-americano, se especule os

benefícios portáteis como forma de viabilizar proteção social aos *gig workers*, é preciso analisar de forma mais pormenorizada em que medida eles trazem inovações ao modelo brasileiro de previdência social e se são efetivamente úteis para a nossa realidade.

CONCLUSÕES

- Os benefícios portáteis são caracterizados por três elementos principais: (i) portabilidade; (ii) custeio proporcional; e (iii) universalidade;
- Os benefícios portáteis foram formulados a partir da realidade trabalhista dos EUA, onde os sistemas de previdência, assistência social e de saúde pública são restritos;
- Esse modelo permite expandir as discussões em torno da concessão de benefícios complementares, tais como auxílio-creche, capacitação profissional etc.
- O sistema de seguridade social brasileiro já preenche as características deste modelo, mas se depara com o desafio de facilitar as contribuições de trabalhadores em condições de informalidade, que é o caso da maioria dos trabalhadores que atuam nas plataformas digitais;
- O debate em torno dos benefícios portáteis não é suficiente para enfrentar o desafio da promoção de melhores condições de trabalho aos *gig workers*, tema de importância central para a regulação da *gig economy*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZAR, Justin. Portable Benefits in the Gig Economy: Understanding the Nuances of the Gig Economy. In **Georgetown Journal on Poverty Law and Policy**, Volume XXVII, Number 3, Spring 2020. Disponível em: <https://www.law.georgetown.edu/poverty-journal/in-print/volume-27-issue-iii-spring-2020/portable-benefits-in-the-gig-economy-understanding-the-nuances-of-the-gig-economy/> (acesso em: agosto/2021)

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. **Questões regulatórias a partir do debate na California: Análise da Proposição 22** – versão 1.0, de 26 de março de 2021. São Paulo: FGV Direito SP, 26 fev. 2021.

FOSTER, Natalie; NELSON, Greg; e REDER, Libby. **Portable Benefits – Resource Guide**. Washington, DC: The Aspen Institute Future of Work Initiative, 2016. Disponível em: <https://www.aspeninstitute.org/publications/portable-benefits-resource-guide/> (acesso em: agosto/2021)

FOSTER, Natalie; REDER, Libby; e STEWARD, Shelly. **Designing Portable Benefits: a Resource Guide for Policy-makers**. Washington, DC: The Aspen Institute Future of Work Initiative, junho/2019. Disponível em: https://www.aspeninstitute.org/wp-content/uploads/2019/06/Designing-Portable-Benefits_June-2019_Aspen-Institute-Future-of-Work-Initiative.pdf (acesso em: agosto/2021)

ROLF, David; CLARK, Shelby; e BRYANT, Corrie Watterson. **Portable Benefits in the 21st Century: Shaping a New System of Benefits for Independent Workers**. Washington, DC: The Aspen Institute Future of Work Initiative, junho/2016. Disponível em: <https://www.aspeninstitute.org/publications/portable-benefits-21st-century/> (acesso em: agosto/2021)

HILL, Steven. **New Economy, New Social Contract: A Plan for a Safety Net in a Multiemployer World**. Washington, DC: New America, agosto/2015. Disponível em: <https://www.newamerica.org/economic-growth/policy-papers/new-economy-new-social-contract/> (acesso em: agosto/2021)

HANAUER, Nick; e ROLF, David. **Shared Security, Shared Growth. Democracy: a Journal of Ideas**, Summer 2015, n. 37. Disponível em: <https://democracyjournal.org/magazine/37/shared-security-shared-growth/> (acesso em: agosto/2021)

_____. Common ground for independent workers: Principles for delivering a stable and flexible safety net for all types of work (Carta Aberta). **Medium: Portable Benefits**, 10 de novembro de 2015. Disponível em: <https://wtfeconomy.com/common-ground-for-independent-workers-83f3fbcf548f> (acesso em: agosto/2021)

PALAGASHVILI, Liya. **Barriers to Portable Benefits Solutions for Gig Economy**. Logan, UT: The Center for Growth and Opportunity at Utah State University, outubro/2020. Disponível em: <https://www.thecgo.org/research/barriers-to-portable-benefits-solutions-for-gig-economy-workers/> (acesso em: agosto/2021)

FICHA TÉCNICA

REALIZAÇÃO



Apoio



EQUIPE

Coordenação Geral

Alexandre Pacheco da Silva
Marina Feferbaum

Líder de pesquisa

Ana Paula Camelo

Co-líder de pesquisa

Guilherme Forma Klafke

Pesquisadores(as)

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

Diagramação

Maria Antônia Bachiega Anacleto



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

COMO CITAR ESTE TRABALHO :

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP: Briefing temático #8: O Debate sobre Benefícios Portáteis e seguridade social na gig economy – versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 24 de agosto de 2021.