

REVISTA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

VOCÊ JÁ LEU ESSA MATÉRIA  
**QUE SAIU NA NOSSA REVISTA?**

GIG ECONOMY

COMO GARANTIR  
PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA NA  
**GIG ECONOMY**

Em número cada vez maior, trabalhadores sem vínculo empregatício claro começam a contar com soluções customizadas para poupar para a aposentadoria

Edição nº 452 da Revista da Previdência Complementar - uma publicação da Abrapp, ICSS, Sindapp e UniAbrapp.

Por Flávia Silva

**Como garantir proteção previdenciária na gig economy** - A chamada “gig economy”, conceito utilizado em referência ao mercado laboral composto por trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício claro, que normalmente se conectam aos clientes por meio de plataformas digitais, já representa até 12% da força de trabalho mundialmente. Entretanto, apenas 35% desses indivíduos contam com um plano de pensão público ou privado, apurou uma pesquisa junto a economias avançadas e emergentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O quadro é mais preocupante em países em desenvolvimento, seja por questões regulatórias/institucionais, seja pela própria falta de capacidade financeira dos potenciais participantes/segurados. Felizmente, começam a despontar soluções criativas para um problema que certamente afetará as sociedades como um todo no médio ou no longo prazo.

Um novo relatório do Banco Mundial, intitulado Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work, revelou que, globalmente, o tamanho real da gig economy é muito maior do que fora anteriormente estimado, chegando a 435 milhões de pessoas. A demanda por esses trabalhadores em países de baixa e média renda tem aumentado em ritmo mais acelerado do que em nações industrializadas. Entretanto, diz o Banco, o impacto dessa nova forma de trabalhar nas economias emergentes ainda é pouco estudado... e compreendido.

Frequentemente, os integrantes da “gig economy” enfrentam desafios específicos quando se trata do planejamento para a aposentadoria. Afinal, ao contrário de empregados formais, essas pessoas não têm acesso a planos de pensão patrocinados, exigindo-lhes uma visão de longo prazo e níveis de proatividade ainda mais aguçados a fim de que tenham uma velhice minimamente tranquila em termos financeiros.

No continente africano, informa a Associação de Supervisores Previdenciários da África (Africa Pension Supervisors Association - APSA), quase 85% do emprego é informal e apenas 18% da população têm acesso a alguma forma de proteção previdenciária. A prevalência dessa economia informal, conseqüentemente, dificulta o desenvolvimento de uma indústria de fundos de pensão privados, tanto que, em 2017, apenas três países ofereciam planos geridos pela iniciativa privada. Com exceção da África do Sul, a penetração de seguros de vida também é uma das mais baixas do mundo.

**Suprema Corte** - Mas a falta de cobertura previdenciária dos trabalhadores “gig” não é exclusiva de países em desenvolvimento. Em 2021, na Inglaterra, chegou à Suprema Corte o caso Uber BV versus Aslam, quando restou decidido pelos magistrados que os milhares de motoristas da Uber encontravam-se inseridos no conceito legal de trabalhadores – ou “workers” – e não de prestadores de serviços independentes ou “independent contractors”. Essas pessoas teriam, portanto, acesso a direitos trabalhistas básicos garantidos pela legislação.

Ainda assim, assinala o regulador The Pensions Regulator (TPR), até hoje, muitos empregadores da economia gig utilizam todos os meios possíveis para não oferecer planos de pensão aos trabalhadores. O argumento é que a definição do termo “trabalhador” seria dúbia, já que, legalmente, o conceito trata de alguém que possui um contrato de trabalho “ou qualquer outro contrato... no qual o indivíduo se comprometa a realizar um trabalho ou serviço para uma segunda parte”.

De acordo com o Congresso de Sindicatos Trabalhistas (Trades Union Congress - TUC), há 4,4 milhões de pessoas na gig economy britânica sob o regime de trabalho intermitente ou por demanda. À sua disposição, diferentes tipos de planos pessoais oferecidos por bancos ou seguradoras, cuja tributação pode variar, ou o próprio programa de Contribuição Definida (CD) do governo, que é operado pelo National Employment Savings Trust (NEST), entidade criada para dar suporte à implantação da inscrição automática em nível nacional. Mas especialistas concordam que planejar para a aposentadoria de forma independente requer dessas pessoas iniciativa e, sobretudo, educação financeira, um quesito faltoso mundo afora.

Como regra geral, o ideal para formar uma reserva previdenciária sem a contrapartida patronal é poupar um percentual equivalente à metade da idade sobre a renda bruta. Assim, se o trabalhador tiver 50 anos, ele deve economizar 25% do seu rendimento para a aposentadoria. A “metodologia” reforça a importância de começar cedo a fim de se tirar proveito dos retornos dos investimentos e dos juros compostos, avaliam os estudiosos, que também salientam que os trabalhadores da economia “gig” precisam ter outros tipos de reserva financeira para lidar com despesas emergenciais que possam surgir.

**Motoristas de aplicativo** - Recentemente, os trabalhadores informais britânicos tiveram uma grata surpresa após a Bolt, empresa que oferece serviços de transporte por aplicativo, fechar uma parceria pioneira com a seguradora Aviva para oferecer um plano de pensão aos motoristas credenciados na plataforma.

A partir de maio deste ano, esses indivíduos passaram a ter a oportunidade de contribuir com 5% dos ganhos obtidos em cada corrida para um fundo de pensão. A Bolt entrará com uma contrapartida de 3%, totalizando 8% do valor a que o motorista teria direito em cada viagem.

O programa é único no setor de transporte por aplicativo do Reino Unido porque consegue “burlar” os limites da renda qualificada, normalmente fixados entre £120 a £967 por semana. Isso significa que toda e qualquer viagem feita pelo motorista contará para o acúmulo de poupança previdenciária, independentemente do quanto ele ganhe e da frequência com que utiliza a plataforma.

Alinhado às regras do programa nacional de Inscrição Automática, o plano disponibiliza diferentes perfis de investimento, inclusive um fundo “Sharia”, condizente com as leis do Islã, a fim de atender às diversas necessidades do público-alvo.

## Legismap Roncarati

Nova edição da Revista da Previdência Complementar: Trabalhadores sem vínculo empregatício claro começam a contar com soluções customizadas para poupar para a aposentadoria

---

A Bolt se comprometeu a absorver todos os custos de adesão ao programa, que é do tipo “Group Personal Plan” ou “Plano Pessoal em Grupo”, o que permite aos autônomos interagir diretamente com a Aviva, responsável pela gestão. De origem estoniana, a Bolt vem expandindo a sua presença no Reino Unido, com mais de 40 mil motoristas rodando diariamente. Já a Aviva é a maior seguradora diversificada do país.

[Clique aqui](#) para ler a matéria na íntegra.

**Fonte:** Abrapp em Foco, em 25.06.2024