

Discriminação da mulher no trabalho em plataformas digitais

Discrimination of women working thru digital platforms

Camila Miranda de Moraes *

Naira Pinheiro Rabelo de Alencar **

Beatriz Moraes Guerra ***

Submissão: 24 set. 2023

Aprovação: 17 jan. 2024

Resumo: Este artigo tem por objetivo a pesquisa sobre a discriminação da mulher no trabalho em plataformas digitais. Busca-se compreender de que modo a automatização utilizada pelas plataformas pode reproduzir comportamento discriminatório capaz de prejudicar as mulheres no mercado de trabalho digital. Pretende-se demonstrar, a partir de pesquisas empíricas sobre o tema, quais as tarefas que são normalmente desempenhadas pelas mulheres, qual a remuneração por elas recebida e também como se dá o processo de recrutamento e gestão das atividades. Ao final da pesquisa, conclui-se pela existência da discriminação feminina no trabalho em plataformas, verificando-se a ocorrência de disparidades de tratamento desde a contratação à remuneração, passando pelas atividades desempenhadas. Constata-se, ainda, que a discriminação é favorecida pela ausência de neutralidade nos processos de seleção e gestão dos contratos. A metodologia utilizada baseia-se em pesquisa bibliográfica, com o estudo da doutrina nacional e estrangeira, incluindo livros, revistas, periódicos, mapeamento de pesquisas empíricas e outros trabalhos de natureza científica.

Palavras-chave: discriminação; mulher; plataformas digitais.

Abstract: *This article aims to research on discrimination against women at work on digital platforms. It seeks to understand how the automation used by platforms can reproduce discriminatory behavior capable of harming women in the digital labor market. It is intended to demonstrate, from empirical research on the subject, which tasks are normally performed by women, what remuneration they receive and*

* Doutora em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Juíza Titular da 5ª Vara do Trabalho de Fortaleza (TRT- 7).

** Mestranda em Direito pela UFC. Juíza do Trabalho Substituta (TRT-7).

*** Acadêmica de Direito da UNIFOR.

also how the process of recruitment and management of activities takes place. At the end of the research, it is concluded that there is female discrimination in working on platforms, verifying the occurrence of disparities in treatment from hiring to remuneration, including the activities performed. It is also verified that discrimination is favored by the absence of neutrality in the processes of selection and contract management. The methodology used is based on bibliographic research, with the study of national and foreign doctrine, including books, magazines, periodicals, mapping of empirical research and other works of a scientific nature.

Keywords: *discrimination; woman; digital platforms.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Princípio da igualdade e direito à não discriminação | 3 Mulher inserida em um grupo historicamente discriminado | 4 Discriminação das mulheres no trabalho em plataformas digitais | 5 Considerações finais

1 Introdução

O surgimento de novas oportunidades de trabalho relacionadas à nova sistemática digital, nas últimas décadas, é algo impressionante.

Empresas tradicionais, companhias de tecnologia e plataformas digitais oferecem inúmeros postos de trabalho não convencionais, ligados ao trabalho on-line, *on demand* (sob demanda) que, à primeira vista, oferecem oportunidade de renda fácil a diversos tipos de trabalhadores. Esse tipo de trabalho beneficia vários grupos, inclusive, aqueles que estariam excluídos ou à margem do mercado de trabalho, por pertencerem às minorias, usualmente excluídas (mulheres, negros, idosos, estrangeiros, dentre outros).

Até o momento, há um conhecimento limitado sobre as dimensões e extensões de gênero, no trabalho facilitado pelas plataformas, sendo essencial o debate sobre o tema.

Aqui começa o estudo desta pesquisa, pretendendo-se analisar se as mulheres, historicamente inseridas em grupo discriminado e pertencente às minorias, sofrem discriminação no trabalho digital, notadamente em plataformas digitais.

Investiga-se sobre a ausência de neutralidade no processo de contratação, sobre a distribuição das tarefas e sobre a remuneração ofertada a ambos os sexos.

A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica.

O primeiro tópico, deste trabalho, destina-se à realização de um esboço acerca dos princípios da igualdade e da não discriminação.

Em seguida abordaremos a temática da inserção da mulher em um grupo historicamente discriminado, analisando-se as questões de diferenças remuneratórias decorrentes da desvalorização do trabalho feminino.

Na sequência, faz-se uma conexão entre o novo modelo do trabalho em plataformas e a discriminação de gênero, investigando-se acerca da neutralidade do sistema frente à ausência de transparência dos algoritmos.

2 Princípio da igualdade e direito à não discriminação

A relação de trabalho é, por sua natureza, desigual, não estando os trabalhadores no mesmo patamar dos empregadores.

No ordenamento jurídico brasileiro, o direito fundamental à igualdade está previsto no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, onde se estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

O direito à igualdade, no entanto, não se esgota neste único sentido (igualdade formal), que remete à ideia do liberalismo dominante no século XVIII, mas possui também o sentido material, que reflete sua concretude.

Sob esse prisma, defende-se o direito à igualdade material, em que os desiguais devem ser tratados de forma desigual a fim de se alcançar a igualdade fática (Alexy, 2015).

A noção de igualdade entre os homens é tão antiga quanto a própria sociedade humana, mas somente após a segunda metade do século XX é que se passou a entendê-la como patrimônio jurídico da humanidade, sendo inaceitável qualquer tipo de tratamento diferenciado entre as pessoas.

O princípio da igualdade nasce, portanto, dotado de alta carga axiológica e ideológica, colocando em xeque a antiga igualdade jurídica do Estado de Direito, passando a princípio constitutivo da ordem constitucional e elemento essencial de uma Constituição aberta (Hesse, 1970, p. 168/169 *apud* Bonavides, 2015, p. 386).

O sistema jurídico busca equilibrar a proteção dos indivíduos contra a discriminação, garantindo que sejam tratados de forma justa e igualitária. No entanto, essa proteção tem limites, para evitar que se

torne excessivamente protetiva em detrimento dos interesses daqueles que anteriormente estavam em desvantagem.

Segundo Robert Alexy (2015, p. 419) “quem quer promover a igualdade fática, tem que estar disposto a aceitar a desigualdade jurídica”.

O objetivo é alcançar a igualdade sem criar uma proteção que privilegie em demasia um grupo em detrimento de outros.

O princípio, em análise, é o direito-guardião do Estado Social e de todos os direitos de sua ordem jurídica. Ao redor dele gira toda a concepção estrutural do Estado Democrático contemporâneo (Bonavides, 2015).

Para efetivar o princípio da igualdade, nas relações entre os particulares, especialmente entre trabalhadores e empregadores, é necessário proteger a parte mais vulnerável da relação e combater toda e qualquer forma de discriminação.

O direito à não discriminação surge, portanto, como forma de se garantir o direito à igualdade material, sendo igualmente um direito fundamental, eis que positivado na nossa Constituição e fundado no reconhecimento do princípio da dignidade da pessoa humana.

Discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, estado civil, opinião política, origem social ou nacional que tenha por finalidade anular a igualdade de oportunidades, de tratamento e de resultados no emprego. A discriminação é caracterizada pela presença de um elemento subjetivo, que é a intenção de discriminar, e um objetivo, que é a preferência real por alguém em detrimento de outro sem uma justificativa adequada. Ela ocorre principalmente devido a preconceitos relacionados ao sexo, raça, cor, língua, religião, opinião, aparência física ou outros fatores (Nascimento, 2014).

A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu art. 3º inciso IV, como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Para o efetivo alcance do objetivo da norma, dispõe o art. 5º XLI, da Constituição que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais”.

No plano dos tratados internacionais, direito à igualdade e à não discriminação são direitos universais reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948).

A Convenção n. 111 da OIT (1958), ratificada pelo Brasil em

1965, dispõe que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem¹.

O direito à não discriminação desponta, portanto, como forma de combater esse tipo de comportamento (Marmelstein, 2021).

Conclui-se desse raciocínio que igualdade e não discriminação não são sinônimos, podendo-se afirmar que o princípio da igualdade é gênero e o direito à não discriminação, uma de suas espécies. Este é um derivado daquele, uma concreção, efeito ou reflexo da igualdade.

Para alcançar a igualdade há que se começar por não discriminar (Ermda Uriarte, 2011).

3 Mulher inserida em um grupo historicamente discriminado

A mulher historicamente é vítima de práticas discriminatórias.

Rousseau, em sua obra *Emílio*, publicada em 1792, defendia veementemente a desigualdade de gênero, chegando a afirmar a existência de uma dicotomia entre o espaço público, a ser desfrutado exclusivamente pelos homens, e o espaço doméstico, onde as mulheres deveriam estar confinadas.

O filósofo genebrino considerava que a desigualdade entre os sexos originava-se na natureza e na razão, afirmando que quando a mulher expressa preocupação com a injusta desigualdade imposta pelo homem, ela não está correta; essa disparidade não é uma construção humana, ou, pelo menos, não é resultado de preconceito, mas sim de uma lógica natural: cabe àquele a quem a natureza atribuiu a responsabilidade pelos cuidados com os filhos assumir essa carga em relação ao outro (Rousseau *apud* Souza, 2015).

Rousseau, apesar de defender tão enfaticamente os princípios iluministas de liberdade e de igualdade, deixou claro em sua teoria, que a liberdade anunciada não deveria ser extensiva às mulheres.

Ao promoverem a ideia de que os princípios de justiça são

1 O art. 1º desta Convenção afirma que "Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados".

universalmente aplicáveis, as teorias iluministas influenciaram e encorajaram várias mulheres e filósofas a demandar a implementação do princípio da igualdade de gênero.

Nesse contexto, em oposição à teoria de Rousseau, a filósofa inglesa Mary Wollestonecraft (1759-1797), em sua obra *A reivindicação dos direitos da mulher*, de 1792, reivindicou a individualidade das mulheres e o reconhecimento de decidir o seu próprio destino, influenciando o feminismo do século XIX (Wollestonecraft *apud* Souza, 2015, p. 46).

O progresso científico, industrial e social impulsionou as mulheres a deixarem o domínio exclusivo do lar, onde desempenhavam suas responsabilidades domésticas há anos, e a buscarem oportunidades de emprego, cargos e posições, adentrando no mercado de trabalho em meio a uma árdua batalha por igualdade de tratamento em relação aos homens.

Durante as grandes guerras mundiais, especialmente a Segunda Guerra Mundial, a força produtiva das mulheres aumentou consideravelmente. Enquanto os homens estavam longe, combatendo e muitos perdendo a vida, suas esposas e filhos enfrentavam dificuldades econômicas e crises nos países de origem. Nesse momento difícil, as mulheres foram obrigadas a trabalhar para aumentar a renda familiar e garantir a sobrevivência de si mesmas e de seus filhos. Essa experiência proporcionou uma autoconfiança maior às mulheres, mostrando-lhes que possuíam uma considerável força de trabalho e que poderiam contribuir para o sustento do lar, assim como seus maridos ausentes (Lima, 1997).

Percebe-se, desse contexto, que inicialmente o trabalho feminino objetivava apenas complementar a renda familiar.

Como complemento de renda, os salários pagos às mulheres eram insignificantes e a disparidade salarial entre os gêneros era enorme. Infelizmente, essa realidade perdurou por décadas, sendo ainda verificada nos dias de hoje.

A diferença salarial entre gêneros continua a ser uma característica importante do mercado de trabalho em todo o mundo, apesar do aumento no nível de escolaridade das mulheres e na sua participação no mercado de trabalho.

Segundo a OIT, globalmente, as mulheres recebem, em média, 20% menos do que os homens em condições de trabalho e níveis educacionais semelhantes. Apesar de fatores individuais como educação, habilidades e experiência prévia serem considerados,

conclui-se que a causa principal dessas desigualdades é a discriminação com base no gênero (OIT, 2022).

No Brasil, após uma tendência de queda, a diferença salarial entre homens e mulheres voltou a aumentar no país, atingindo 22% no final de 2022, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Em outros países, a diferença nos rendimentos varia de cerca de 5% na Suécia, mais de 20% na Alemanha e México, mais de 30% nos Estados Unidos e na Rússia (Adams-Prassl; Berg, 2017).

No caso do trabalho em plataformas, reconhece-se que os rendimentos mais baixos das mulheres frente aos dos homens são impulsionados principalmente pela forma como elas participam do trabalho remunerado no ambiente virtual. Normalmente, o modo de atuação é consequência do resultado da divisão entre os sexos no trabalho doméstico.

O trabalho plataformizado normalmente oferece a possibilidade de realização de várias tarefas pequenas, também denominadas de *micro tasks*.

Como culturalmente as mulheres acumulam as atividades profissionais com as atividades domésticas acabam por realizar, na maioria das vezes, trabalhos em tempo parcial ou em menor número de horas.

Esse trabalho recortado ou reduzido, realizado através de plataformas ou não, é normalmente associado a penalidades salariais, afetando assim negativamente a remuneração feminina.

Em países tão diferentes como Argentina, Alemanha, Japão e Holanda, há uma diferença de mais de 25 pontos percentuais na participação das mulheres com trabalho em meio período em comparação aos homens (OIT, 2016).

Outro ponto a ser considerado diz respeito ao fato de que as mulheres normalmente tendem a desempenhar trabalhos intermitentes, desligando-se das atividades profissionais com o nascimento dos filhos e retornando apenas quando as crianças estão mais velhas e independentes (Adams-Prassl; Berg, 2017).

Em um estudo realizado por Adams-Prassl e Berg, nos Estados Unidos, em 2017, sobre diferenças de gênero no uso do tempo ao longo da vida em países como França, Itália, Suécia e Estados Unidos, constataram que a chegada de crianças impactava negativamente as taxas de emprego feminino em todos os países.

O Estudo citou como exemplo, os Estados Unidos, onde a taxa de

emprego caiu de 82% para 58% e a Itália, onde a taxa foi de 74% para 54%. Em contrapartida, a redução do emprego foi menor na França e na Suécia (Adams-Prassl; Berg, 2017).

Os autores atribuem essas diferenças ao contexto institucional e social desses países, principalmente no que tange aos programas de licença parental, de disponibilidade e o custo de cuidados infantis e com idosos, bem como nas políticas fiscais.

Nos Estados Unidos, segundo dados do *Bureau for Labor Statistics*, 7,1% das mulheres trabalham por conta própria em comparação com 11,5% dos homens (Roche, 2014).

Todos esses dados demonstram que a mulher, ainda hoje, não está em condições iguais de labor e de remuneração que o homem.

4 Discriminação das mulheres no trabalho em plataformas digitais

Atualmente, vivemos a era do trabalho 4.0, ou seja, a era do trabalho integrado, relacionado com o trabalho em plataformas e com a economia colaborativa, a qual origina uma mudança de valores e de novos compromissos sociais (Moreira, 2021).

A pulverização da internet e o surgimento de aplicativos e plataformas digitais, no contexto da quarta revolução industrial, fizeram surgir um novo modelo de produção, cuja organização do trabalho é controlada pela programação ou pelo algoritmo.

Através do trabalho por plataformas, a produção empresarial aumentou significativamente, demandando, cada vez mais, mão de obra rápida e flexível.

Observa-se um crescimento global do trabalho fragmentado, desvinculado, informal e baseado em tarefas (*micro tasks*), o que demonstra uma mudança de paradigma na forma de trabalho.

As plataformas digitais atuam como novos atores na indústria de trabalho temporário, mas suas práticas, por vezes, têm se apresentado como precarizadoras das condições de trabalho dos prestadores de serviços de baixa renda.

Nesse contexto, apesar da precarização, que deve sempre ser combatida, é inegável que, atrelada a essa nova forma de trabalho, surgiram novas oportunidades para os atores da relação de trabalho, principalmente para aqueles grupos minoritários, tradicionalmente excluídos da sociedade.

A partir daqui e compreendendo a existência de minorias historicamente discriminadas, passa-se a dar enfoque à pesquisa acerca

da participação das mulheres nesta nova forma de trabalho presente na sociedade digital.

Poderia se pensar, em primeiro momento, que, na era digital, não haveria espaço para a discriminação de gênero, pois se estaria diante de uma neutralidade, já que não haveria a “face” do indivíduo no contrato virtual.

O uso de algoritmos traz essa ilusão de objetividade, acreditando-se que o seu uso é algo neutro.

Os algoritmos se tornaram os novos supervisores dos trabalhadores e podem refletir os preconceitos existentes no mundo real, seja do ponto de vista dos programadores, seja do ponto de vista dos clientes. Assim, percebe-se que a discriminação existe não só no mundo real, mas também no mundo virtual.

A lógica de contratação e subordinação por algoritmo está baseada na eficiência e na lucratividade. Ela exclui potencialmente trabalhadoras vulneráveis, conduzindo à “desigualdade de oportunidades de vida”, ou seja, à uma verdadeira violência estrutural (Akhtar; Moore, 2016) e a um aumento significativo dos riscos de violência e assédio psicossocial e físico no mundo do trabalho digitalizado (Moore, 2020).

Várias questões como conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, o assédio e a desigualdade retributiva, existem também no trabalho da nova era digital.

Inseridas em uma sociedade extremamente digitalizada, as mulheres buscam cada vez mais se firmarem no mercado de trabalho, dele decorrente.

Grande parte das contratações em plataformas ocorre a partir do cadastro dos candidatos, onde estes inserem os seus dados pessoais e profissionais em bancos de dados específicos, habilitando-se aos chamados para trabalho. Daí porque a nova modalidade de trabalho passou a ser mundialmente conhecida como trabalho sob demanda (*on demand*).

A maioria dos dados que são inseridos nos cadastros são os chamados dados sensíveis, que dizem respeito à intimidade e à personalidade do candidato e que podem ser associados a um conteúdo com potencial discriminatório.

O art. 5º, II da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n. 13.709/2018), dispõe que dado pessoal sensível é aquele

dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter

religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

Além de definir o que seriam dados pessoais sensíveis, o legislador pátrio buscou também protegê-los do compartilhamento e divulgação, reconhecendo que esses dados possuem risco de serem utilizados com propósitos discriminatórios.

Destaque-se, que apesar de o gênero não estar no rol apresentado pelo art. 5º da referida lei, defende-se aqui que esse rol é meramente exemplificativo, haja vista que não se poderia excluir qualquer outro dado sensível que pudesse dar margem à discriminação.

Infelizmente, a desigualdade de gênero é realidade no país e no mundo.

Como dito em linhas anteriores, essa desigualdade tem caráter cultural e, justamente por ser cultural, deve-se compreender que as máquinas não se programam sozinhas.

Há ação humana na origem.

E é essa ação humana, quando da programação, que deve ser investigada a fim de se apurar se há inserção de algoritmos tendenciosos capazes de gerar a discriminação das mulheres no mercado de trabalho por plataformas.

Usualmente, a sociedade aceita a ideia de que a inteligência artificial é exata e neutra. No entanto, essa tem se mostrado uma percepção equivocada da realidade.

Pesquisas demonstram que, no processo de análise dos dados pessoais pelos agentes detentores dessas informações, certos grupos específicos estavam sendo prejudicados pelas decisões tomadas no final do processo de seleção. Estudos evidenciaram que mulheres, assim como outros grupos minoritários, eram alvo de tratamento discriminatório decorrente da automação decisória, o que impactava negativamente em suas realidades. Muitas vezes, esse fenômeno passava despercebido e não era devidamente discutido. Diversos softwares de automação foram analisados, e os resultados obtidos revelavam uma constante: a reprodução da realidade discriminatória enfrentada por mulheres. Em algumas situações, observou-se até mesmo um aprofundamento dessa discriminação, agora também perpetuada pelas máquinas (Lindoso, 2019).

Os processos de contratação e fiscalização de resultados estão cada vez mais automatizados e não há transparência quanto ao processo.

Não há controle em relação aos algoritmos que sustentam tais processos, existindo uma verdadeira caixa preta (*black box*) nas grandes plataformas.

Essas empresas, por muitas vezes, tentam exonerar-se de qualquer responsabilidade ou culpa, no que diz respeito à gestão desta força de trabalho, apelando a algoritmos para mascarar a sua autoridade (Lindoso, 2019).

Não se pode simplesmente adotar como dogma essa realidade quanto ao desconhecimento da fórmula dos algoritmos.

Estudos específicos demonstram que o trabalho em plataformas digitais é afetado por marcadores de raça, gênero e classe, significando que a plataforma não impacta a todos de maneira igual. Há uma majoração das desigualdades com essa nova modalidade de trabalho (Grohmann; Qiu, 2020).

Segundo o Holandês Niels Van Doorn, a discriminação em plataformas digitais é uma característica e não um *bug*. Ele destaca que o trabalho em plataformas permanece integralmente imerso em um contexto moldado pela lógica do valor capitalista, que se apoia na subordinação racial e de gênero de trabalhadores de baixa renda, desempregados e considerados não empregáveis. O modelo de força de trabalho como serviço, atualmente preponderante nas concepções corporativas sobre o 'futuro do trabalho', promove uma visão tecnocrática que busca otimizar flexivelmente o mercado de trabalho, organizando e gerenciando por meio de plataformas que assumem um papel cada vez mais crucial como atores institucionais nas esferas excessivamente privatizadas de políticas e governança (Doorn, 2017).

Em estudo publicado em 2017, Barzilay e Ben-David afirmam que estamos testemunhando uma terceira geração de desigualdade sexual, chamada de "Discriminação 3.0", onde a discriminação sexual está ocorrendo em plataformas, provavelmente de modo inconscientemente, abrigando a desigualdade de gênero (Barzilay; Ben-David, 2017).

Mesmo em trabalho por plataforma, as mulheres sofrem com a discriminação, consciente ou não.

Pesquisas demonstram que, quanto à remuneração, as mulheres recebem 82% menos que os homens, seja por desempenharem tarefas menos qualificadas, seja por trabalharem menor número de horas ao longo de um dia, já que normalmente acumulam os trabalhos com o lar e com a família (Adams-Prassl; Berg, 2017).

Como não há transparência quanto ao processo de seleção dos

serviços que são ofertados às mulheres, não se pode afirmar sequer que são os mesmos serviços ofertados aos homens.

É fato que, tendo que lidar com interrupções de crianças pequenas ou familiares adultos, as mulheres normalmente se veem impedidas de assumir tarefas mais longas e complexas postadas nas plataformas.

Como consequência, as mulheres são mais propensas a serem constrangidas a aceitar pequenas tarefas, também conhecidas como *micro-tasks* ou *penny HITS*, implicando em serviços com baixa remuneração e que podem ser realizadas rapidamente em oposição a outras tarefas que exigem maior concentração e tempo.

Isso tudo acaba refletindo uma disparidade entre as remunerações de homens e mulheres.

5 Considerações finais

Apesar da igualdade de gênero ser reconhecida em âmbito mundial, através da Declaração Universal dos Direitos Humanos e em âmbito nacional, através da Constituição da República, não se pode afirmar que há, atualmente, a efetivação plena do direito à igualdade material entre homens e mulheres.

As atividades desempenhadas a partir de plataformas digitais são uma realidade da sociedade moderna e digitalizada. No entanto, a Revolução Tecnológica vivenciada atualmente, não pode ser justificativa para se tolerar o desrespeito às diretrizes de um trabalho decente, alinhado aos princípios fundamentais.

Verificou-se, ao longo deste trabalho que a discriminação de gênero é uma realidade na era digital e que as mulheres ainda não atuam em condições de igualdade quando comparadas aos homens.

Constatou-se, ainda, a ocorrência de tratamento diferenciado entre os gêneros desde a contratação até a distribuição das tarefas, bem como a repercussão inevitável sobre a remuneração concedida às trabalhadoras.

A ausência de transparência dos algoritmos que são utilizados, nos processos automatizados de contratação e de gestão desse tipo de trabalho, facilita a ocorrência dessa prática discriminatória.

Nesse cenário, a partir do estudo aqui enfrentado sobre o tema, mostra-se indispensável a mobilização da sociedade e a atuação do Estado a fim de coibir tais práticas e garantir a plena efetividade do princípio da igualdade.

Defende-se que, se o trabalho em plataformas for estruturado a

partir do respeito aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, com a devida transparência, a posição das mulheres no mercado de trabalho será fortalecida e não precarizada.

Referências

ADAMS-PRASSL, Abi; BERG, Janine. When home affects pay: an analysis of the gender pay gap among crowdworkers. *SSRN Electronic Journal*, [New York], 6 oct. 2017. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3048711. Acesso em: 4 abr. 2023.

AKHTAR, Pav; MOORE, Phoebe V. The psychosocial impacts of technological change in contemporary workplaces and trade union responses. *International Journal of Labour Research*, Geneva, v. 8, n. 1–2, p. 101-131, 2016.

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Tradutor: Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

BARZILAY, Arianne; BEN-DAVID, Anat. Platform inequality: gender in the gig-economy. *Seton Hall Law Review*, New Jersey, v. 47, n. 393, p. 393-431, 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2995906>. Acesso em: 4 abr. 2023.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

DOORN, Niels van. Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy, *Information, Communication & Society*, [London], v. 20, n. 6, p. 898-914, 2017. DOI: 10.1080/1369118X.2017.1294194. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369118X.2017.1294194?scroll=top&needAccess=true&role=tab>. Acesso em: 20 jun. 2023.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Prefácio. In: LIMA, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. XIV.

GROHMANN, Rafael; QIU, Jack. Contextualizando o trabalho em

plataformas. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 2-10, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.42260>. Acesso em: 20 jun. 2023.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Igualdade de tratamento nas relações de trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1997.

LINDOSO, Maria Cristine Branco. *Discriminação de gênero em processos decisórios automatizados*. 2019. 116 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38524>. Acesso em: 19 jun. 2023.

MARMELSTEIN, George. *Discriminação por preconceito implícito*. Salvador: JusPodivm, 2021.

MOORE, Phoebe V. *A ameaça da violência e assédio físico e psicossocial no trabalho digitalizado*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_774237/lang--pt/index.htm. Acesso em: 4 abr. 2023.

MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2015

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção 111: discriminação em matéria de emprego e ocupação*. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas*. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_626383.pdf. Acesso em: 19 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Relatório*

global sobre os salários 2014/15: salários e desigualdade de rendimentos. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_421087.pdf. Acesso em: 19 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Pay transparency legislation: implications for employers' and workers' organizations*. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_849209.pdf. Acesso em: 19 jun. 2023.

ROCHE, Kristen. Female self-employment in the United States: an update to 2012. *Monthly Labor Review*, [Washington, DC], oct. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.21916/mlr.2014.36>. Acesso em: 6 abr. 2023.

SOUZA, Cristiane Aquino de. A desigualdade de gênero no pensamento de Rousseau. *Novos Estudos Jurídicos*, Itajaí, v. 20, n. 1, p. 146-170, 2015. DOI: 10.14210/nej.v20n1.p146-170. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/7198>. Acesso em: 15 jun. 2023.