

# DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA DE GÊNERO NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

## *ALGORITHMIC DISCRIMINATION OF GENDER AT WORK ON DIGITAL PLATFORMS*

Adriana Avelar Alves\*

Leandro Henrique Costa Bezerra\*\*

**RESUMO:** A política neoliberal de Estado fortalece os poderes do capitalismo e influencia no surgimento de novas formas de precariedade no trabalho. O advento das tecnologias de informação e comunicação implementaram uma gestão algorítmica em plataformas digitais, tendo a empresa-aplicativo como intermediadora do cumprimento de tarefas emanadas pelos usuários. Para além da gamificação no trabalho uberizado, é necessário investigar o porquê de a natureza do serviço ser ainda majoritariamente desempenhada por homens. Assim, o trabalho uberizado é pior para as mulheres, ao passo que precisam lidar com a gestão de adoecimento somada à discriminação algorítmica de gênero.

**PALAVRAS-CHAVE:** Uberização. Discriminação Algorítmica. Gênero.

*ABSTRACT: Neoliberal State policy strengthens the powers of capitalism and influences the emergence of new forms of precarious work. The advent of information and communication technologies implemented an algorithmic management on digital platforms, with the company as an intermediary in the fulfillment of tasks generated by users. In addition to gamification in uberized work, it is necessary to investigate why this service is still mostly performed by men. Uberized work is worse for women, because they need to deal with the management of illness in addition to algorithmic gender discrimination.*

**KEYWORDS:** Uberization. Algorithmic Discrimination. Gender.

## 1 – Introdução

**A** racionalidade neoliberal edifica as estruturas de mercado na precariedade das condições de trabalho para a maximização dos lucros. Prova disso é o crescimento do trabalho informal no Brasil, impulsionado

---

\* *Mestra em Ciências Jurídicas e Sociais do Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal Fluminense (UFF); bolsista associada do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA); membra do Grupo de Pesquisa “Trabalho Constituição e Cidadania” da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB).*

\*\* *Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Instituto de Direito Público (IDP); bacharel em Direito pela Universidade de Brasília (UnB); membro do Grupo de Pesquisa “Trabalho Constituição e Cidadania” da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB).*

por uma forma de gestão organizacional em que a empresa distribui tarefas emanadas por um usuário em um aplicativo *smartphone*: a uberização. Nela, a gestão do trabalho gamificado favorece o adoecimento mental, com práticas de induções comportamentais para execução de tarefas.

Por objetivo, procura-se esclarecer a razão para um maior distrato do trabalho gamificado para mulheres. Práticas discriminatórias, ainda que indiretas, são utilizadas pela empresa-aplicativo e reforçam a divisão sexual do trabalho. Nesse sentido, a pesquisa se divide em três aspectos: a) demonstrar uma correlação entre uberização, precariedade e gerenciamento algorítmico; b) explicar que a divisão sexual do trabalho permanece no trabalho uberizado; c) abordar a discriminação algorítmica de gênero no trabalho em plataformas digitais.

## 2 – Uberização, precariedade e gerenciamento algorítmico

O mercado autorregulador prova que não necessita de poderes externos para renovar sua própria dinâmica, está em autoconstrução pelas escolhas do consumidor<sup>1</sup>. Já a forma-política do Estado depende da reprodução das relações sociais capitalistas para garantir a troca de mercadorias e a exploração da força de trabalho, com a preservação de direitos mínimos<sup>2</sup>. Então, dá-se um confronto entre o capital e o trabalho a partir do dever estatal de reprodução de normas justtrabalhistas limitadoras de demandas externas do mercado.

Contudo, quando há uma racionalidade governamental dominada por princípios de mercado, o Estado se reorganiza conforme os poderes do capitalismo global. Isso se deve à política neoliberal legitimadora de formas antidemocráticas de poder estatal, instigando a concentração de renda e patrimônio no planeta<sup>3</sup>. Essa falta de efetividade de direitos sociais é responsável pelo crescimento da informalidade no mundo: 2 bilhões de pessoas trabalhavam na informalidade do total de 3,3 bilhões com ocupação em 2018<sup>4</sup>.

O modelo de empresa enxuta do toyotismo, associado à introdução de novas tecnologias de informação e comunicação (TICs), não exige jornadas preestabelecidas e nem remuneração fixa para o trabalhador. Surge, então, a

1 DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão de mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 140.

2 MASCARO, Alysson Leandro. *Estado e forma política*. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 20.

3 BROWN, Wendy. *Nas ruínas do neoliberalismo: a ascensão da política antidemocrática no ocidente*. Filosófica Politeia, 2019. p. 39.

4 ILO – International Labour Office. *Women and men in the informal economy: a statistical picture*. p. 67. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf). Acesso em: 13 maio 2021.

uberização: um novo tipo de gerenciamento de trabalho, em que os custos e riscos da atividade<sup>5</sup> são transferidos ao trabalhador desprovido de direitos<sup>6</sup>.

Segundo a PNAD Contínua, o agravamento da crise econômica pelo coronavírus fez o Brasil chegar a 23,7 milhões de trabalhadores por conta própria em fevereiro de 2021, incluso o trabalho em aplicativos<sup>7</sup>. No trabalho uberizado, há uma relação tripartite entre os usuários da plataforma digital, os trabalhadores prestadores de serviço e a empresa-aplicativo a qual intermedeia as demandas dos consumidores aos trabalhadores<sup>8</sup>.

Técnicas são usadas regularmente para convencer clientes a adquirir um produto ou serviço do estabelecimento. Entretanto, as empresas-aplicativo também abordam estratégias de motivação aos trabalhadores, fenômeno este denominado de reforço positivo, que começa antes mesmo da contratação<sup>9</sup>. Propagandas comerciais com os bordões “seja dono do seu próprio destino”, “ganhe dinheiro no seu tempo”<sup>10</sup> e “tenha poder de escolha”<sup>11</sup> pregam o auto-gerenciamento para atrair a atenção de potenciais trabalhadores da plataforma digital.

Em 2016, ao som de “Call me maybe”, foi veiculado na mídia o anúncio da parceria da Uber com a Pandora, um *streaming* de música, com o *slogan* “music that moves you”, para associar o prazer em ouvir música ao trabalho de direção automobilístico<sup>12</sup>, impelindo o trabalhador a ampliar sua jornada

5 A exemplo da empresa Uber, os custos da prestação de serviços ficam a cargo de motoristas, como combustível, manutenção do veículo, seguros e impostos, numa clara relação de parasitismo pela empresa. In: SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, 2017. p. 104.

6 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o auto-gerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, Valparaíso, v. 18, n. 3, nov. 2019, p. 3.

7 Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm\\_2021\\_fev.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2021_fev.pdf). Acesso em: 10 maio 2021.

8 CABRAL, Angelo Antonio; PAULA, Guilherme Lima Juvino de. Sujeitos coletivos de trabalho e o trabalho no século XXI: organização coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 119-135, jan./mar. 2020, p. 122.

9 LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. p. 140-155. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 148.

10 Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/how-it-works/>. Acesso em: 14 maio 2021.

11 Disponível em: <https://food.99app.com/pt-BR/entregador>. Acesso em: 14 maio 2021.

12 Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=bh5bkdzVZJ0&list=WL&index=26>. Acesso em: 14 maio 2021.

ao máximo, sem nenhuma liberdade para fixar o preço de seu trabalho ou até recusar clientes<sup>13</sup>.

O discurso empreendedor tenta diluir a relação de subordinação e os trabalhadores uberizados aparecem numa multidão de empreendedores de si próprios. Nesse processo de captura da subjetividade obreira, há a valorização do “eu” que incorpora a gestão organizacional para sobrevivência, com definições de metas para si, tal como a extensão do tempo de trabalho para o seu sustento<sup>14</sup>.

No curso da prestação de serviços para a empresa-aplicativo, o gerenciamento algorítmico estabelece as regras do jogo da distribuição do trabalho e a determinação do seu valor<sup>15</sup>. Com uma gestão flexível de metas, o trabalho digital em aplicativos se associa à precarização ampliada e multiforme de trabalhadores “just-in-time”, numa clara desestruturação do ser social pelo capital, ruindo a sua subjetividade autêntica de reconhecimento do próprio ato de trabalho<sup>16</sup>.

Esse gerenciamento algorítmico emprega técnicas de indução psicológica para influenciar comportamentos em situações reais que não são jogos, estratégia denominada de gamificação<sup>17</sup> (ou ludificação). Para diminuir o tédio do trabalho uberizado, a dinâmica de jogo é proporcionada pelo aplicativo em alusão ao lazer e simultaneamente oferta uma tomada de decisão para cumprir as tarefas, tornando os trabalhadores mais produtivos<sup>18</sup>.

Promoções para que o trabalhador uberizado alcance determinado número de corridas ou entregas ao dia ou vinculadas à quantidade de horas *on-line* em dias da semana e horários específicos são formas de gamificação<sup>19</sup>.

---

13 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges. O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais. *Teoria Jurídica Contemporânea*, v. 4, n. 1, 2019, p. 256.

14 ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas*, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 4-7, nov. 2019.

15 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: globalização de um Sul administrado? *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, abr./jul. 2020, p. 19.

16 ANTUNES, Ricardo. Qual é o futuro do trabalho na era digital? *Laborare*, ano III, n. 4, jan./jun. 2020, p. 8.

17 Reportagem do The New York Times revela que a empresa Uber contrata profissionais de tecnologia da informação e cientistas sociais para desenvolver técnicas de videogame para incentivo ao trabalho em aplicativos. Disponível em: [https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html?\\_r=0](https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html?_r=0) Acesso em: 11 maio 2021.

18 SAVIGNAC, Emmanuelle. *The gamification of work: the use of games in the workplace*. Wiley-ISTE: 2017. p. 37-38.

19 OLIVEIRA, Flávia Manuella Uchôa de. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 45, 2020, p. 7.

Os desafios propostos pelo aplicativo por meio de regras ensejam engajamento para resultados, o que permeia a neurose, ansiedade, depressão, ou seja, o adoecimento mental.

É nos imperativos de flexibilização regulatória que a internalização de um ideal empresarial de si produz um saldo patológico<sup>20</sup>. A regulação<sup>21</sup> do trabalho uberizado opera a perda da individualidade e fracassa o projeto constitucional de trazer a dignidade humana para o interior do trabalho. Numa sociedade de cansaço, a liberdade coercitiva determina uma autoexploração em que o agressor e vítima não podem ser mais distinguidos<sup>22</sup>.

Portanto, a precariedade do gerenciamento algorítmico nas plataformas digitais agride não somente a relação de trabalho pela descaracterização da subordinação como também a saúde mental de trabalhadores em evidente retrocesso social<sup>23</sup>.

### 3 – Perspectivas sobre gênero na uberização do trabalho

Consoante Pierre Bourdieu (1989) nos estudos sobre poder simbólico, ideologias servem a interesses particulares que tendem a apresentar como interesses universais<sup>24</sup>. Nesse ângulo, a diferença biológica ou anatômica entre os sexos masculino e feminino explica a naturalidade das diferenças socialmente construídas entre os gêneros, e mais ainda da divisão sexual do trabalho<sup>25</sup>.

Enquanto às mulheres são designadas a esfera doméstica de cuidado da família, aos homens são atribuídas atividades no espaço público, sobretudo quanto à economia e política. O trabalho reprodutivo trouxe à mulher o reconhecimento de sua identidade e empoderamento para se desvencilhar do pensamento patriarcal porque são em espaços de menor prestígio que a opressão simbólica é percebida.

---

20 SAFATLE, Vladimir. *O circuito dos afetos: corpos políticos, desamparo e o fim do indivíduo*. 2. ed. São Paulo: Autêntica, 2015. p. 132.

21 A Resolução nº 148 do Comitê Gestor do Simples Nacional, de 2 de agosto de 2019, prevê que o motorista de aplicativo independente está incluído como microempreendedor individual (MEI).

22 HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2015. p. 17.

23 O princípio da vedação ao retrocesso social possui previsão no ordenamento jurídico brasileiro no art. 7º, *caput*, da Constituição e no artigo 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) e no Protocolo de San Salvador (Protocolo adicional à CADH em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais).

24 BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand, 1989. p. 10.

25 BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2012. p. 20.

O patriarcado divide a divisão sexual do trabalho em dois princípios: o primeiro, da separação, diferencia o trabalho das mulheres ao dos homens; o segundo, da hierarquia, informa que o trabalho dos homens tem um valor superior ao das mulheres<sup>26</sup>. A partir da explicação anterior, é possível captar a exclusão de mulheres em certas atividades econômicas tidas por desempenho apenas masculino.

O avanço tecnológico trouxe novas formas de organização de trabalho, no entanto, não libertadoras para as mulheres, visto que os poderes masculinos são reforçados sobre o trabalho doméstico delas, implicando a continuidade da divisão sexual do trabalho<sup>27</sup>. Assim, o trabalho possibilitado pela tecnologia, como o uberizado, torna-se uma profissão majoritariamente masculina.

Todavia, fica constatado que o trabalho em plataformas já era delineado na pesquisa de doutorado de Ludmila Costhek Abílio<sup>28</sup> (2011) sobre revendedoras de cosméticos, quando os elementos centrais de um trabalho tipicamente feminino são potencializados por meio do gerenciamento algorítmico da uberização.

E o que temos é um trabalho em plataformas com oferta de serviços historicamente masculinos, em virtude da divisão sexual do trabalho, em uma gestão organizacional dos aplicativos centrada na precariedade das revendedoras de cosméticos. Ao pensarmos no trabalho de motoristas no país, inclusive os de aplicativo: dos 2,1 milhões, 94,9% eram homens em maio de 2020. No mesmo período, entre os 645,9 mil entregadores de mercadorias, 93,9% eram homens<sup>29</sup>.

A política interna da empresa-aplicativo pode tentar solucionar essa desigualdade de gênero no trabalho em plataformas digitais. Desde 8 de dezembro de 2020, a empresa Uber traz a opção em seu aplicativo, por meio da mudança de preferências, para que motoristas mulheres escolham somente atender passageiras, como iniciativa do projeto interno “Elas na Direção”<sup>30</sup>.

---

26 KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009. p. 67.

27 HUWS, Ursula. *A formação do cibertariado*. Campinas: Ed. da Unicamp, 2018. p. 49.

28 Ver mais em: ABÍLIO, Ludmila Costhek. *O make up do trabalho: uma empresa e um milhão de revendedoras de cosméticos*. 2011. 307 p. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280166>. Acesso em: 16 maio 2021.

29 MANZANO, Marcelo; KREIN, André. *A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil*. Disponível em: [https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020\\_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf](https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf). Acesso em: 16 maio 2021. p. 6.

30 Disponível em: <https://tecnoblog.net/388546/uber-deixara-que-toda-motorista-mulher-no-brasil-so-aceite-passageiras>. Acesso em: 16 maio 2021.

Apesar de as mulheres motoristas se sentirem mais seguras na prestação de serviços por ser uma iniciativa de coibição do assédio moral ou sexual, a discriminação de gênero persiste, dado o acúmulo do trabalho reprodutivo e produtivo da mulher – a dupla jornada. Dessa forma, o gerenciamento algorítmico que vicia a trabalhadora em jornadas além do patamar constitucional pela lógica do jogo se acumula com tarefas domésticas e favorece ainda mais o seu adoecimento.

#### 4 – Discriminação algorítmica de gênero no trabalho uberizado

O trabalho realizado por meio das plataformas digitais atua como um dos vetores do fenômeno das desigualdades de raça e gênero existentes no mercado de trabalho, posto que a inovação tecnológica tem ampliado substancialmente o fosso existente na sociedade brasileira nas condições de acesso ao trabalho no Brasil.

A precarização da mão de obra tem sido ainda mais impactante para a população negra e para as mulheres, que já ocupam posição desfavorável no mercado formal de trabalho, e, por essa razão, tem se debruçado por uma nova modalidade de exclusão e marginalização dessa mão de obra, que é a chamada discriminação algorítmica, cuja tese vem sendo baseada em estudos e evidências de que o método estatístico realizado por meio da inteligência artificial utilizada nas plataformas – o qual teoricamente receberia dados objetivos e, portanto, deveria gerar resultados objetivos – poderia reproduzir vieses já existentes, levando também a resultados discriminatórios<sup>31</sup>.

Cenários de crises econômicas são um terreno propício para agudizar a precarização do trabalho humano, e, no atual contexto de crise sanitária global provocada pela pandemia, muitas mulheres têm sido empurradas para alternativas de trabalho (e sobrevivência) que não só reforçam as desigualdades já mapeadas no mercado, como também se tornam novas formas de impedimento de acesso a vagas que são ocupadas majoritariamente por homens:

“Ou seja, se alguém acredita que as mulheres são inapropriadas de modo geral para alguns tipos de atividade – por exemplo, para a engenharia mecânica – e essa pessoa programa um algoritmo que internaliza tal lógica, o *output* de tal algoritmo poderá apresentar essas mesmas

---

31 MATTIUZZO, Marcela; MENDES, Laura Schertel. Discriminação algorítmica: conceito, fundamento legal e tipologia. Proteção de dados e inteligência artificial: perspectivas éticas e regulatórias. *RDU*, Porto Alegre, v. 16, n. 90, p. 39-64, nov./dez. 2019, p. 40.

inclinações, independentemente da qualidade do *input*<sup>32</sup>. Mesmo em casos em que o algoritmo seja programado para identificar suas próprias correlações a partir da colheita de dados brutos já existentes – o que deveria eliminar o problema de transferência de predisposições, ainda assim poderia acabar reproduzindo correlações discriminatórias presentes em tais dados. Em outras palavras, os algoritmos poderiam absorver padrões discriminatórios presentes na sociedade e replicá-los como uma ‘verdade objetiva’. Ou seja, mesmo que o *designer* do algoritmo não acredite que homens seriam engenheiros mecânicos melhores que mulheres, em havendo no conjunto de dados analisado elementos suficientes a indicar que o gênero pode ser uma variável relevante para determinar tais aptidões – por conta do maior número de homens do que mulheres no ramo da engenharia, por exemplo –, o *output* poderia reproduzir as condições discriminatórias existentes ao invés de auxiliar a superá-las.” (MATTIUZZO; MENDES *apud* BAROCAS; Selbst, 2016, p. 41)

O trabalho uberizado, que é realizado por meio de plataformas digitais, não está dissociado do uso de inteligência artificial para programar o acesso dos(as) usuários(as) que desejam realizar a atividade ofertada pela empresa. No entanto, ainda que seja um trabalho marcado pela precarização e fortemente alimentado por um excedente de trabalhadores(as), ainda assim parâmetros discriminatórios podem ser aplicados para excluir mais mulheres e pessoas negras, porque, num país profundamente balizado pela noção de hierarquização de gênero e raça, o ideal de nação ainda é o homem branco hétero cristão:

“A discriminação algorítmica decorre do fato de que nessas operações por algoritmos alguém pode pertencer a determinado grupo e ser julgado a partir das características generalizada desse grupo, onde as características individuais de uma pessoa são desconsideradas, sendo vista apenas como membro de um dado conjunto de pessoas. A ocorrência da discriminação se torna melhor explicável quando se conceitua generalizações em consistentes (universais e não universais) e inconsistentes. As generalizações consistentes podem ser subdivididas em universais e não universais. (...) O ponto chave da generalização é que com muita frequência os algoritmos utilizam características de um grupo para avaliar

---

32 A inteligência artificial nada mais é do que uma criação algorítmica destinada a cumprir finalidades específicas com base no recebimento de dados objetivos – *inputs* – para gerar resultados também objetivos – *outputs*. In: BARBOSA, Tales Schmidke. *Inteligência artificial e discriminação algorítmica: regulação é condição urgente para sustentar o papel evolutivo da inteligência artificial e garantir a defesa do humano*. Disponível em: <https://www.jota.info/coberturas-especiais/inova-e-acao/inteligencia-artificial-e-discriminacao-algoritmica-10012021>. Acesso em: 14 maio 2021.



a totalidade dos indivíduos, o que é uma forma de discriminação. Isso porque os agentes ainda precisam tomar grandes decisões quando do tratamento desses dados, e conseqüentemente tendem a utilizar características facilmente observáveis, como gênero, raça, orientação sexual.” (BARBOSA, 2021)

A discriminação algorítmica tem ganhado força nos estudos sobre trabalhos realizados em plataformas digitais, e nesta pesquisa destaca-se o trabalho uberizado, que para as mulheres é necessário lidar não só com os perigos decorrentes da violência e do assédio, mas também de uma intensa jornada para assegurar uma remuneração que seja próxima ao salário mínimo, e ainda dividir o tempo com o trabalho doméstico e o cuidado com os (as) filhos (as) em muitos casos.

A socióloga Ludmila Abílio (2017) define que a empresa transfere para a multidão de trabalhadoras uma série de riscos e custos, e conta com uma dimensão não contabilizável e não paga do trabalho dessas mulheres<sup>33</sup>. E reforça que “a uberização é a apropriação de uma forma produtiva, monopolizada e organizada de um modo de vida tipicamente periférico, que estruturalmente faz parte da vida das mulheres em situação de vulnerabilidade e, principalmente, das mulheres negras”<sup>34</sup>:

“se você olhar a trajetória de vida dessa mulher, desde sempre a vida dela se estrutura como uma trabalhadora ‘just-in-time’. É uma trabalhadora que não tem nada garantido, que as relações de trabalho dela não passam por mediações que a protejam. Ela convive permanentemente com a falta de regulação que determina o que é tempo de trabalho e o que não é.” (ABÍLIO, 2020)

O jurista Tales Barbosa (2021) chama a atenção para o fato de que

“o perfil criado de determinada pessoa utiliza dados históricos e pretéritos para traçar um perfil adequado sobre determinada condição, tanto nas situações de emprego, como de *marketing*, policiamento e diversos outros casos. Se o direito é demasiadamente afetado, provável que o uso seja discriminatório.”

---

33 ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização do trabalho*: subsunção real da viração. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 20 maio 2021.

34 ABÍLIO, Ludmila Costhek. *A crise tem rosto de mulher*: elas são as mais afetadas pela precarização no país. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/03/08/a-crise-tem-rosto-de-mulher-precariacao-e-desmonte-de-politicas-afetam-mais-elas>. Acesso em: 16 maio 2021.

Percebe-se, dessa forma, que as plataformas digitais têm usado sistematicamente os dados dos(as) usuários(as) cadastrados(as) para essa modalidade de prestação de serviço na seleção, recrutamento e vigilância de seus corpos e subjetividade, utilizando os mesmos componentes estruturantes das desigualdades sociais e marcadores sociais da diferença.

C. J. Rocha *et al.* (2020, p. 6), analisando os impactos dos algoritmos não só na organização do trabalho em plataformas digitais, mas na economia global como um todo, afirmam que:

“a tecnologia em comento pode mudar processos de recrutamento e também facilitar as operações de gerenciamento de desempenho: desde o rastreamento de localização, avaliações de usuários, criação de perfis, os algoritmos da *gig economy* são capazes de conectar empresas e trabalhadores e consumidores em plataformas, aplicativos e *sites* (...) Foi constatado também que empresas, como a Amazon, utilizam algoritmos para controlar a produtividade dos empregados, cujos desligamentos são decididos por um *software* inteligente que ‘descarta’ os trabalhadores mais ‘lentos’ na execução de suas tarefas. A média do tempo gasto pelos empregados é calculada a partir dos *scanners* pessoais que eles usam para a expedição dos produtos de suas prateleiras e esteiras. Todavia, entre os trabalhadores havia mulheres grávidas, cujo tempo de execução das tarefas é maior devido à sua condição e à maior frequência de utilização do banheiro, de modo que o algoritmo as classificou entre as mais ineficientes e as despediu, o que gerou ações trabalhistas por discriminação.”

Conforme apontado, além de suportar todos os riscos e custos da execução do serviço, as mulheres ainda têm que lidar com outras variantes que as colocam em desvantagem nas plataformas, que estão ligadas ao sexismo estrutural, que delega às mulheres quase que de forma exclusiva e integral o trabalho doméstico e o trabalho de cuidado em todas as suas formas:

“Constatou-se também a discriminação em razão de gênero, em prejuízo das mulheres, no trabalho *on-demand* por meio de aplicativos. Em razão do acúmulo de tarefas domésticas e de cuidado com pessoas da família, as mulheres possuem em geral menos tempo para permanecer à disposição do aplicativo, inclusive em períodos noturnos, os quais, em razão da alta demanda e do chamado preço dinâmico, são mais bem remunerados. Ademais, em tais períodos há maior risco à vida e à integridade física dos trabalhadores, em virtude, por exemplo, de possíveis roubos e assédio por parte dos passageiros e clientes, o que também afasta as mulheres. O resultado é que estas acabam recebendo uma remuneração

mais baixa e são preteridas pelo algoritmo, que lhes reserva corridas e tarefas menos lucrativas.” (C. J. ROCHA *et al.*, 2020, p. 8)

Se o debate sobre a informalidade, insegurança jurídica e riscos da atividade de uberização já possui uma pauta de discussão na sociedade, o recorte de gênero dentro dele ainda é assunto que segue invisibilizado, e mais ainda como a discriminação algorítmica prejudica não só o acesso, mas principalmente a questão do desempenho delas nas atividades. A jurista Fernanda Giorgi (2019) aduz que “é uma desigualdade transversal, não importa quantas formas de trabalho e legislações forem criadas, existirá uma aplicação diferente entre homens e mulheres”<sup>35</sup>.

Seguindo na esteira da análise de gênero e flexibilização do trabalho, Luísa Caminha informa que o trabalho precarizado que essas plataformas oferecem seria, na verdade, uma velha conhecida das mulheres. E explica que “por estarem à margem, ao mesmo tempo em que são estruturais para o mundo do trabalho, as mulheres negras e pobres representam um segmento fértil para teste de modelos de flexibilização de trabalho”<sup>36</sup>. Conclui dizendo que:

“Em um Brasil de bases coloniais e escravocratas, as mulheres pobres, ao mesmo tempo em que são colocadas à margem da política, economia e dos empregos formais, são protagonistas de uma imensa rede de relações informais, que tangem desde as ligações de afeto, até as relações provenientes do mundo do trabalho. Os aplicativos podem significar uma novidade, mas o projeto de flexibilização das leis trabalhistas é um projeto histórico e direcionado para a manutenção do sistema capitalista, cabendo às organizações de esquerda o dever de enxergar o mundo através dos olhos feministas, antirracistas, anti-LGBTfóbicos, decolonizados e socialistas, traçando assim novas formulações e construindo novos projetos e respostas de oposição frente ao plano de retirada de direitos dos governos e grupos ultraliberais e conservadores que crescem à cada crise mundial do capitalismo.” (CAMINHA, 2019)

Pelo breve recorte apresentado, foi possível perceber que a discriminação algorítmica representa mais uma ferramenta de sofisticação tecnológica para promover a gerência e informação sobre os corpos e a subjetividade dos (as)

---

35 GIORGI, Fernanda Caldas. A uberização do trabalho é pior pra elas. *Publica*, São Paulo, 28 de maio de 2019. Disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas>. Acesso em: 16 maio 2021.

36 CAMINHA, Luísa. *A uberização do trabalho: uma velha conhecida das mulheres*. Disponível em: <https://mmm-rs.blogspot.com/2020/05/a-uberizacao-do-trabalho-uma-velha.html>. Acesso em: 13 maio 2021.

trabalhadores, e mais especificamente, como o uso da tecnologia (inteligência artificial) tem sido programada para reproduzir os mesmos mecanismos discriminatórios estruturantes das relações sociais no mundo do trabalho. Grohmann (2020) nos lembra que: “os algoritmos, como qualquer outra tecnologia, são produzidos a partir do trabalho humano para empresas de tecnologia” e ao mesmo tempo, “também são resultados das interações das pessoas comuns com esses algoritmos”<sup>37</sup>.

Assim, a discriminação algorítmica envolve a questão de gênero, pois as empresas operacionadas por meio das plataformas digitais desenvolvem as regras para seleção, recrutamento e desempenho do(a) trabalhador(a) com base em padrões e valores prejudiciais (e discriminatórios) às mulheres.

Entender de que forma Estado atua (ou não) para intervir na regulação dos trabalhos executados em plataformas digitais é fundamental para pensar estratégias de combate a todas as formas de discriminação de gênero e seus desdobramentos, pois, como alerta Viviane de Castro (2020), “em uma análise inicial, pode parecer que na Uberização do Trabalho, o Estado não está presente, mas o Estado é um ator central nesse processo”<sup>38</sup>:

“O *ethos* profissional uberizado se desenvolve em um contexto neoliberal de sucateamento da Justiça do Trabalho, da corrosão, derrelição, e devastação cabal dos direitos trabalhistas, do eufemismo da flexibilização das Leis e do incentivo do Estado ao empreendedorismo individual. Apontamos a Reforma Trabalhista como uma evidente chance-la estatal à uberização, ao enfraquecer e subverter o princípio da proteção incentiva a exploração do trabalho humano. As alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 negam a noção de proteção e as diretivas que justifica a existência do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. No caso específico de estudo, a aparência da ausência estatal pode ter também outra consequência prática. Para o trabalhador, parecer não ser protegido, pode dar a entender que não precisa dessa proteção. Podendo, assim, influenciar na sua leitura de si como não sendo empregado, pois este precisa de maior proteção estatal.”

37 GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

38 CASTRO, Viviane Vidigal de. *As ilusões da uberização do trabalho: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber*. Disponível em: <https://www.anpocs2020.sinteseeventos.com.br/arquivo/downloadpublic?q=YToyOntzOjY6InBhcmFtcyI7czoZNToiYToxOntzOjEwOiJJRF9BUiFVSZlPjtzOjQ6IjQ2NDciO30iO3M6MT0iaCI7czoZMjoiY2E4M2ZhMjJmMzgzIjMjdlOGNmMWRmMTZmNTQ1MmI1MGMiO30%3D>. Acesso em: 16 maio 2021.

## DOCTRINA

Assim, é essencial que o Estado fomente também políticas públicas de combate à discriminação de gênero e seus desdobramentos no mundo contemporâneo do trabalho globalizado e tecnológico, e que efetivamente enfrente mais uma estratégia realizada pelas empresas de promoção de desigualdades na realização do trabalho das mulheres.

### 5 – Considerações finais

A discriminação algorítmica opera dentro das lógicas de discriminação de gênero, na medida em que o algoritmo transforma dados em resultados desejados, e as empresas que operam por meio de plataformas digitais estão igualmente inseridas na lógica de padrão de seleção e recrutamento da força de trabalho como um todo, que segue privilegiando e remunerando mais homens do que as mulheres, sendo essa ferramenta tecnológica mais um instrumento de óbice de acesso ao trabalho, como também expõe e vulnerabiliza ainda mais as mulheres que exercem a atividade nessas plataformas.

Dessa forma, compreender mais uma estratégia adotada por essas empresas de precarizar a execução do serviço, posto que transfere todos os riscos materiais e biopsicossociais para os trabalhadores e trabalhadoras é fundamental para estudar o fenômeno da uberização das relações de trabalho em todas as suas variantes, para que seja possível traçar estratégias de combate à discriminação e proteção dessas pessoas.

### 6 – Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *A crise tem rosto de mulher*: elas são as mais afetadas pela precarização no país. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/03/08/a-crise-tem-rosto-de-mulher-precariacao-e-desmonte-de-politicas-afetam-mais-elas>. Acesso em: 16 maio 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: globalização de um Sul administrado? *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-36, abr./jul. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34, n. 98, jan./abr. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, Valparaíso, nov. 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização do trabalho*: subsunção real da viração. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>. Acesso em: 20 maio 2021.

ANTUNES, Ricardo. Qual é o futuro do trabalho na era digital? *Laborare*, ano III, n. 4, p. 6-14, jan./jun. 2020.

## DOCTRINA

BARBOSA, Tales Schmidke. *Inteligência artificial e discriminação algorítmica*: regulação é condição urgente para sustentar o papel evolutivo da inteligência artificial e garantir a defesa do humano. Disponível em: <https://www.jota.info/coberturas-especiais/inova-e-acao/inteligencia-artificial-e-discriminacao-algoritmica-10012021>. Acesso em: 14 maio 2021.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2012.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand, 1989.

BROWN, Wendy. *Nas ruínas do neoliberalismo*: a ascensão da política antidemocrática no ocidente. São Paulo: Filosófica Politeia, 2019.

CABRAL, Angelo Antonio; PAULA, Guilherme Lima Juvino de. Sujeitos coletivos de trabalho e o trabalho no século XXI: organização coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 119-135, jan./mar. 2020.

CAMINHA, Luisa. *A uberização do trabalho*: uma velha conhecida das mulheres. Disponível em: <https://mmm-rs.blogspot.com/2020/05/a-uberizacao-do-trabalho-uma-velha.html>. Acesso em: 13 maio 2021.

CASTRO, Viviane Vidigal de. *As ilusões da uberização do trabalho*: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. Disponível em: <https://www.anpocs2020.sinteseeventos.com.br/arquivo/downloadpublic?q=YToyOntzOjY6InBhemFtcyl7czozNToiYToxOntzOjEwOiJJRF9BUiFVSzVZPIjtzOjQ6IjQ2NDciO30iO3M6MT0iaCI7czozMjoiY2E4M2ZhMjJmMzglMjdlOGNmMWRmMTZmNTQ1MmI1MGMiO30%3D>. Acesso em: 16 maio 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão de mundo*: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DUTRA, Renata Queiroz; COUTINHO, Raianne Liberal. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do trabalho? *Revista Direito UnB*, v. 4, n. 2, p. 198-223, maio/ago. 2020.

GILLESPIE, T. A relevância dos algoritmos. *Parágrafo*, v. 6, n.1, p. 95-121, jan./abr. 2018.

GIORGI, Fernanda Caldas. A uberização do trabalho é pior pra elas. *Publica*, São Paulo, 28 de maio de 2019. Disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>. Acesso em: 16 maio 2021.

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2015.

HUWS, Ursula. *A formação do cibertariado*. Campinas: Ed. da Unicamp, 2018.

ILO – International Labour Office. *Women and men in the informal economy*: a statistical picture. p. 67. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf). Acesso em: 13 maio 2021.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Neuromarketing e sedução dos trabalhadores*: o caso Uber. In: CARELLI, Rodrigo; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do trabalho*: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

## DOCTRINA

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. *A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil*. Disponível em: [https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020\\_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf](https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf). Acesso em: 16 maio 2021.

MASCARO, Alysson Leandro. *Estado e forma política*. São Paulo: Boitempo, 2013.

MATTIUZZO, Marcela; MENDES, Laura Schertel. Discriminação algorítmica: conceito, fundamento legal e tipologia. Proteção de dados e inteligência artificial: perspectivas éticas e regulatórias. *RDU*, Porto Alegre, v. 16, n. 90, 2019, p. 39-64, nov./dez. 2019.

O'NEIL, Cathy. *Weapons of math destruction: how gig data increases inequality and threatens democracy*. Crown Books, 2016.

OLIVEIRA, Flávia Manuella Uchôa de. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45. São Paulo, p. 1-8, 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges. O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais. *Teoria Jurídica Contemporânea*, v. 4, n. 1, p. 246-266, 2019.

SAFATLE, Vladimir. *O circuito dos afetos: corpos políticos, desamparo e o fim do indivíduo*. 2. ed. São Paulo: Autêntica, 2015.

SAVIGNAC, Emmanuelle. *The gamification of work: the use of games in the workplace*. Wiley-ISTE: 2017.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; FERRITO, Bárbara; LEAL, Luana Angelo. Desigualdade e discriminação: um olhar sobre o mercado de trabalho brasileiro sob a ótica da Interseccionalidade. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 199, ano 45, p. 133-161, mar. 2019.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, 2017.

Recebido em: 24/06/2021

Aprovado em: 13/08/2021