

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO

Lauren Miranda De Freitas Lopes

A PERPETUAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NA *GIG-ECONOMY*

Ouro Preto

2021

Lauren Miranda De Freitas Lopes

A PERPETUAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NA *GIG-ECONOMY*

Monografia apresentada ao curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira

Coorientadora: Mestranda Ana Laura Marques Gervásio

Ouro Preto

2021

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

L864p Lopes, Lauren Miranda de Freitas.
A perpetuação da discriminação de gênero na gig-economy.
[manuscrito] / Lauren Miranda de Freitas Lopes. - 2021.
34 f.

Orientadora: Profa. Dra. Flávia Souza Máximo Pereira.
Coorientadora: Ma. Ana Laura Marques Gervásio.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Escola
de Direito, Turismo e Museologia. Graduação em Direito .

1. Direito do trabalho. 2. Mercado de trabalho. 3. Trabalho -
Precarização. 4. Identidade de gênero no ambiente de trabalho. I.
Gervásio, Ana Laura Marques . II. Pereira, Flávia Souza Máximo. III.
Universidade Federal de Ouro Preto. IV. Título.

CDU 349.23:305

Bibliotecário(a) Responsável: Sione Galvão Rodrigues - CRB6 / 2526



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Lauren Miranda de Freitas Lopes

A perpetuação da discriminação de gênero na *gig-economy*

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito

Aprovada em 03 de setembro de 2021

Membros da banca

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira - Orientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)
Mestranda Ana Laura Marques Gervásio - Coorientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)
Professora Doutora Juliana Evangelista de Almeida - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Professora Mestra Rafaela Fernandes Leite - (Universidade Federal de Ouro Preto)

Flávia Souza Máximo Pereira, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 06/09/2021.



Documento assinado eletronicamente por **Flavia Souza Maximo Pereira, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 06/09/2021, às 14:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0218040** e o código CRC **B8AD4A85**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.009332/2021-80

SEI nº 0218040

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000
Telefone: 3135591545 - www.ufop.br

RESUMO

Esta pesquisa jurídico-teórica visa investigar se o padrão de discriminação de gênero perpetuado pela divisão sexual do trabalho permanece na *gig-economy*. A *gig-economy* modificou a morfologia das relações laborais, inserindo formas de contratação precárias de serviços sob demanda, mediadas por algoritmos, seja por meio de aplicativos ou plataformas online. Neste novo cenário, proteger o trabalhador e resguardar seus direitos tornou-se um desafio para o Direito do Trabalho, uma vez que os riscos do empreendimento são transferidos ao trabalhador, que é contratado como autônomo, mas não tem controle do próprio labor, dependendo de feedback e avaliações de usuários do serviço para poder permanecer na atividade. Além da precarização das relações laborais, questiona-se se a *gig-economy* mantém a divisão sexual do trabalho, sob uma perspectiva interseccional. Dessa maneira, pretende-se realizar uma reflexão jurídico-sociológica acerca das relações de trabalho que estão em processo de transformação diante das novas tecnologias, mas que podem continuar a reproduzir discriminações de gênero.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. *Gig-economy*. Precarização do trabalho. Divisão sexual do trabalho. Interseccionalidade.

ABSTRACT

This legal-theoretical research aims to investigate whether the pattern of gender discrimination perpetuated by the sexual division of labor remains in the gig-economy. The gig-economy changed the morphology of labor relations, creating precarious forms of contracting on demand services, arbitrated by algorithms, either through applications or online platforms. In this new scenario, protecting workers and safeguarding their rights has become a challenge for Labor Law, since the risks of the enterprise are transferred to the worker, who is hired as a self-employed person, but has no control over his own work, depending on feedback and ratings from users of the service to stay in business. In addition to the precariousness of labor relations, it is questioned whether gig-economy maintains the sexual division of labor from an intersectional perspective. Thus, it is intended to carry out a juridical-sociological reflection on labor relations that are in the process of transformation in the face of new technologies, but which can continue to reproduce gender discrimination.

Keywords: Labor Law. *Gig-economy*. Precariousness of labour. Sexual division of labor. Intersectionality.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	GIG-ECONOMY E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	7
2.1	Conceito de <i>gig-economy</i>	7
2.2	Precarização das relações de trabalho na <i>gig-economy</i>	9
3	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E INTERSECCIONALIDADE.....	15
3.1	Conceito de Divisão Sexual do Trabalho	15
3.2	Princípio da separação e princípio hierárquico.....	16
3.3	Divisão Sexual do Trabalho e a Interseccionalidade.....	16
4	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA <i>GIG-ECONOMY</i>	20
4.1	A perpetuação da discriminação de gênero na <i>gig-economy</i>	20
4.2	“Tudo muda, mas nada muda”: o papel do Direito do Trabalho	25
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
	REFERÊNCIAS	30

1 INTRODUÇÃO

Em um cenário de adaptação do mercado às novas tecnologias, formas de contratação e prestação de serviços precárias estão sendo incorporadas ao sistema. Ao invés da manutenção de contratos de trabalho por tempo indeterminado, a *gig-economy* aparece como uma forma alternativa para contratação e prestação de serviços sob demanda. Apesar de parecer uma proposta inovadora, a precarização do trabalho e a discriminação de gênero podem ser mantidas e até mesmo aprofundadas nesse novo contexto.

As contratações passaram a ser de acordo com a demanda e por intermédio de plataformas *online* e aplicativos. Com tantas mudanças, é necessário que se debata acerca da precarização do trabalho e da discriminação de gênero na *gig-economy*. A dificuldade em classificar os trabalhadores nesse novo sistema representa um desafio para a sua proteção no Direito do Trabalho.

Assim, planeja-se nesta pesquisa jurídico-teórica, verificar se o padrão de discriminação de gênero perpetuado pela divisão sexual do trabalho permanece na *gig-economy*. A partir da vertente de jurídico-sociológica (GUSTIN, DIAS, 2013), visa-se analisar a teoria da divisão sexual do trabalho, bem como o conceito de *gig-economy*.

Para tanto, após esta breve introdução, na primeira seção desta pesquisa analisa-se o conceito de *gig-economy*, seus sinônimos, sua divisão entre *crowdwork* e o trabalho sob demanda via aplicativos. A *gig-economy* envolve a contratação, por intermédio de plataformas *online* e aplicativos, de trabalhadores por consumidores de serviços. Além disso, analisa-se a precarização que acompanha esse novo formato de mercado de trabalho.

Na segunda seção analisa-se a divisão sexual do trabalho, sob a perspectiva crítica-sociológica de reconfigurar o conceito jurídico de trabalho, incluindo o trabalho doméstico. Ainda, apresenta-se o conceito de interseccionalidade, que considera as relações simultâneas entre gênero, raça e classe, e vai além, tratando de produção e da reprodução de desigualdades.

Na terceira seção busca-se unir os conceitos e as análises das seções anteriores acerca da *gig-economy* e da divisão sexual do trabalho. Busca-se evidenciar a precarização do trabalho por plataformas *online* e sob demanda via aplicativos, principalmente em relação às mulheres, investigando a manutenção da discriminação de gênero.

O impacto social gerado pela *gig-economy*, que modificou a morfologia das relações laborais, deve ser considerado para que seja repensada a forma como o Direito do Trabalho lida com a proteção jurídica dos sujeitos trabalhadores. A discriminação de gênero que pode se

perpetuar, mesmo com a utilização dos algoritmos, é uma das evidências que justifica a necessidade de um aprofundamento no tema e uma adaptação jurídica aos fatos sociais.

As novas tecnologias que se baseiam em dados tendem a reproduzir preconceitos. Algoritmos utilizados para prestação de serviços, que são considerados *gender blind*, podem perpetuar discriminações de gênero através de suas fórmulas matemáticas, que foram baseadas em padrões previamente estabelecidos.

2 GIG-ECONOMY E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Nesta seção apresenta-se o conceito de *gig-economy* como um novo formato do mercado de trabalho. As novas tecnologias propiciam esse novo cenário e contribuem para precarização do trabalho, uma vez que trabalhadores de plataformas *online* e de aplicativos são tratados como autônomos pela lei e pela jurisprudência majoritária, conforme afirma De Stefano (2016).

Apesar das relações serem mais fluidas na *gig-economy*, já que os serviços podem ser contratados por simples clique no mouse do computador ou pelo toque na tela de um celular, houve uma desumanização do trabalho, já que a facilidade de contratação afasta o trabalhador e o contratante do serviço.

Dessa forma, proteger o trabalhador e resguardar seus direitos tornou-se um desafio para o Direito do Trabalho, uma vez que os riscos do empreendimento são transferidos ao trabalhador, que é contratado como autônomo, mas não tem controle do próprio labor, dependendo de *feedback* e avaliações de seus clientes para poder permanecer na atividade. Assim, torna-se necessária uma análise da precarização do trabalho na *gig-economy*.

2.1 Conceito de *gig-economy*

A *gig-economy* exprime uma nova faceta do labor: a prestação de serviços por meio de aplicativos e plataformas *online* (DE STEFANO, 2016). O Dicionário de Cambridge define *gig-economy* como “uma forma de trabalho constituída por pessoas que possuem atividades laborais temporárias ou exercem trabalho autônomo que são pagos separadamente, ao invés de trabalharem para um empregador” (GIG-ECONOMY, 2021, s/p, tradução nossa)¹.

A *gig-economy* pode ser entendida como um mercado de trabalho constituído por formas de contratação e prestação de serviços sob demanda, mediadas por algoritmos. As relações estabelecidas entre trabalhadores e empresas são mais fluídas, já que a contratação é precária, por prazos limitados e, geralmente, de maneira autônoma. Conforme De Stefano (2016), o trabalho sob demanda via aplicativos é uma alternativa à forma de execução do trabalho tradicional, em que atividades como transporte, limpeza e também trabalhos administrativos são canalizadas por meio de aplicativos e plataformas *online*, gerenciados por empresas que estabelecem padrões mínimos de qualidade nos serviços, na seleção e gestão da forma de trabalho.

¹ No original: “a way of working that is based on people having temporary Jobs or doing separate pieces of work each paid separately, rather than working for an employer”.

Segundo De Stefano (2016), a *gig-economy* divide-se em dois formatos: o *crowdwork* e o trabalho sob demanda via aplicativos. O *crowdwork* é o trabalho que é executado por meio de plataformas *online* que colocam em contato inúmeras organizações, empresas e indivíduos por meio da internet, o que permite conectar potencialmente clientes e trabalhadores a nível global (DE STEFANO, 2016). A natureza das tarefas nessas plataformas *online* pode variar consideravelmente, podendo envolver microtarefas que ainda não podem ser realizadas por meio de Inteligência Artificial ou até mesmo desenvolvimento de logotipos, desenvolvimento de sites ou campanhas de marketing, que são tarefas que podem ser realizadas por trabalhadores *freelancers* de qualquer parte do mundo. No *crowdwork*, o trabalho pode ser executado a qualquer tempo e em qualquer lugar, o que tem atraído empresas e pessoas de vários países, fragmentando tarefas e constituindo plataformas laborais mundiais, tais como a *Amazon Mechanical Turk*² (DE STEFANO, 2016).

Já o trabalho sob demanda via aplicativos trata-se da contratação de serviços que serão prestados localmente, tais como serviços de transporte, de limpeza, por intermédio de um aplicativo. As empresas que gerenciam esses aplicativos normalmente intervêm na configuração de padrões mínimos de qualidade do serviço (DE STEFANO, 2016).

Apesar da subdivisão da *gig-economy*, ela pode ser tratada de maneira única, já que, apesar das diferenças, o *crowdwork* e o trabalho sob demanda via aplicativos compartilham várias características comuns, tais como: são habilitados por tecnologia de informação (TI) e fazem uso da internet para atender a demanda e oferta de trabalho e serviços em uma velocidade extremamente alta, o que permite diminuir custos de transação e atritos de mercado (DE STEFANO, 2016).

Em suma, tanto o trabalho sob demanda via aplicativos e o *crowdwork* permitem uma terceirização pessoal de longo alcance para indivíduos, ao invés de negócios mais complexos. Segundo Stefano (2016) na *gig-economy* as tecnologias fornecem acesso a um sistema escalável de trabalhadores, o que flexibiliza as relações de trabalho de uma forma extrema e inédita. As relações são mais céleres, as pessoas realizam trabalhos sob demanda e são pagas conforme o resultado, seja por meio de uma plataforma *online* ou por meio de um aplicativo.

² A *Amazon Mechanical Turk* é uma plataforma de *crowdwork* conhecida mundialmente, de propriedade da Amazon. (DE STEFANO, 2016).

2.2 Precarização das relações de trabalho na *gig-economy*

A *gig-economy* tem atraído muitas empresas e indivíduos que possuem demandas que podem ser rapidamente atendidas. Serviços como os de limpeza, entrega de comida e transporte podem ser facilmente contratados por aplicativos e, alguns mais complexos, como desenvolvimento de projetos de sites e desenvolvimento de logomarcas, podem ser contratados por plataformas de *crowdwork*.

Conforme De Stefano (2016), os trabalhadores são remunerados apenas quando trabalham para um cliente, ou seja, quando prestam um serviço específico. As transações ocorrem virtualmente, ocultando o sujeito que presta serviços, contribuindo propositalmente para a criação de um grupo de trabalhadores invisíveis. Esta configuração da *gig-economy* pode distorcer da percepção de empresas e clientes diante da atividade desses trabalhadores, o que contribui para uma desumanização do labor (DE STEFANO, 2016). Conforme aponta De Stefano (2016), tal situação tem implicações teóricas e práticas:

Do ponto de vista teórico, o risco é que essas atividades nem sejam reconhecidas como trabalho. Na verdade, elas são muitas vezes designadas como “tarefas”, “favores”, “serviços”, “passeios”, etc. Os termos “trabalho” ou “trabalhadores” dificilmente são usados nesse contexto, e mesmo o termo “gig-economy” resume isso, já que é frequentemente usado para indicar uma espécie de dimensão paralela em que a proteção do trabalho e a regulamentação do emprego não são aplicáveis (DE STEFANO, 2016, p. 5, tradução nossa)³

Assim, trabalhadores correm o risco de serem identificados como uma própria extensão dos aplicativos ou das plataformas *online*, em uma invisibilização do trabalho prestado, o que dificulta a proteção jurídica destas atividades. Com a desumanização dos trabalhadores espera-se que as atividades laborais sejam realizadas sem falhas e, caso elas aconteçam, o *feedback* e avaliações enviadas pelos usuários podem não ser tão satisfatórios, o que influencia diretamente na manutenção dos serviços desse trabalhador no aplicativo ou plataforma.

Além da dificuldade em reconhecer atividades da *gig-economy* como trabalho, tanto em termos sociológicos quanto jurídicos, há o obstáculo em reconhecê-las como relação de emprego, pois não há ordens ou controle físico por um empregador humano e sim um gerenciamento por algoritmos. Na *gig-economy* existe a transferência dos riscos e

³ No original: “From the theoretical point of view, the risk is that these activities are not even recognized as work. Indeed, they are often designated as “gigs”, “tasks”, “favours”, “services”, “rides” etc. The terms “work” or “workers” are very scarcely used in this context, and the very same catchphrase “gig-economy” epitomizes this, as the term is often used to indicate a sort of parallel dimension in which labor protection and employment regulation are assumed not to apply by default”.

responsabilidade do empreendimento para os próprios trabalhadores, que são considerados autônomos, mesmo sem ter nenhum controle sobre a atividade laboral prestada (DE STEFANO, 2016).

Dessa forma, há a diminuição de custos e obrigações em relação aos clientes e aos trabalhadores por parte das empresas. As leis trabalhistas não compreendem o formato de trabalho adotado pela *gig-economy*, já que não existe o reconhecimento normativo de tais atividades como relação de emprego, apesar de resistência da doutrina mediante teorias que ampliam o conceito de subordinação jurídica. Conforme Pires (2019), o controle do trabalho humano na *gig-economy* é exercido por meio de programações algorítmicas, que são procedimentos computacionais ou programações codificadas destinadas a transformação de dados e resolução de problemas que utilizam a lógica matemática:

Nesse modelo, dispensa-se a atuação humana e pessoal do empregador ou de seus prepostos para o exercício das atividades de comando, direção, supervisão e fiscalização da forma de execução do trabalho. O controle passa a operar mediante programação algorítmica, fixação de objetivos e medição informatizada do desempenho individual do trabalhador (PIRES, 2019, p. 153).

Apesar da facilidade em contratar e realizar serviços com apenas um clique, a flexibilização do trabalho não é benéfica para esses trabalhadores. Segundo De Stefano (2016), a ausência de proteção trabalhista é ofuscada por uma ideia de “empreendedor de si” no exercício do trabalho autônomo, com horários flexíveis, em que os trabalhadores se beneficiam de oportunidades que não seriam capazes de obter de outra forma, permitindo conciliar o labor com outras atividades, como o tempo com a família e para lazer.

Entretanto, para obter ganhos reais, a flexibilidade de horários é relativizada, já que os trabalhadores precisam trabalhar longas jornadas. A renda é algo instável para os trabalhadores da *gig-economy* e os direitos sociais previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são excluídos, já que estes são considerados autônomos.

O termo *gig-economy* e suas mais variadas denominações popularizadas, como *sharing economy*, desvirtuam o significado real deste mercado de trabalho precário, na tentativa de vender o discurso de compartilhamento, progresso e tecnologia:

Visando à manipulação da opinião pública e à atribuição de faceta mais humanista, democrática e sustentável às plataformas operadas por grandes empresas capitalistas, nomenclaturas que transmitem tais imagens são artificialmente apropriadas e incorporadas, desvirtuando seus reais significados por meio de dissociações (...) Assim, com base na construção de discurso falso e manipulador, são apropriados os valores e ideários próprios da "*Sharing Economy*" ou Economia do Compartilhamento

que, na prática, são totalmente dizimados no sistema de plataformas capitalistas de exploração do trabalho humano. (PIRES, 2019, p. 52)

Várias dessas nomenclaturas têm sido utilizadas como sinônimos de *gig-economy*, como economia do compartilhamento, “consumo colaborativo”, ideias como as de “co-criação”, na tentativa de camuflar a precarização das relações laborais. Contudo, tais termos possuem significados diversos.

Enquanto na economia do compartilhamento o viés é comunitário, para dividir bens ociosos, contribuir para um consumo mais consciente e para conectar pessoas, a *gig-economy* segue uma lógica capitalista com foco em lucros, exploração do trabalho e precarização, bem como a desumanização do trabalhador (PIRES, 2019).

Existem diversos aplicativos que seguem a lógica da economia colaborativa, conforme explicita Pires: “plataformas digitais como o *Couchsurfing*⁴, o *Blablacar*⁵, e o *Freecycle.org*⁶ de fato representam a lógica do compartilhamento” (PIRES, 2019, p. 53). No entanto, diversas plataformas se valem de estratégias de marketing para atrair consumidores sob a égide da economia do compartilhamento, para obter lucros, distanciando-se da lógica do bem coletivo para focar na lógica do mercado. As relações de trabalho também sofrem essa distorção como se fossem relações de compartilhamento:

As plataformas de transporte particular de passageiros como a Uber, a 99 e a Cabify diferem-se, de forma nítida, do exemplo da plataforma Blablacar que, apesar de também estar centrada no transporte e na locomoção de pessoas, adota logística operacional e valores totalmente distintos. Nas primeiras não há compartilhamento e interação social colaborativa – não se trata do fornecimento de caronas, mas da prestação de serviço de transporte com viés puramente econômico. Não realizam a mera aproximação dos pares; ao revés, extraem valor do trabalho que é desempenhado pelos motoristas em favor dos passageiros (PIRES, 2019, p. 55).

Plataformas tais como as de transporte particular de passageiros conectam clientes e trabalhadores por intermédio de um algoritmo, seguindo padrões e critérios pré-determinados pela fórmula matemática, não existindo uma relação pessoal entre motoristas e passageiros. Não existe negociação entre eles também, tudo está predefinido pelos provedores dos aplicativos (PIRES, 2019). A precarização do trabalho exercido neste cenário da *gig-economy* é evidente:

⁴ *Couchsurfing*. Comunidade global que conta com milhares de pessoas que viajam e pessoas que compartilham suas casas para os viajantes sem custo, nem fins lucrativos (PIRES, 2019).

⁵ *BLABLACAR*. A maior plataforma de caronas a nível mundial (PIRES, 2019).

⁶ *FREECYCLE.ORG*. Rede de troca de bens a nível local que funciona no mundo inteiro e não possui fins lucrativos. Pessoas podem dar e receber coisas de graça em suas próprias cidades (PIRES, 2019).

(...) são plataformas digitais que operam segundo a lógica capitalista de exploração do trabalho humano. Estas priorizam a exploração econômica da atividade desempenhada pelos motoristas em favor dos usuários cadastrados nos aplicativos, e não a criação de ambiente de colaboração e de compartilhamento entre pares (PIRES, 2019, p. 56).

Conforme retrata De Stefano (2016), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece quatro categorias de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho: 1) liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; 2) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; 3) a abolição efetiva do trabalho infantil; e 4) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, que são considerados universais e devem ser respeitados e seguidos por todos os Estados Membros da OIT⁷, mesmo que não os tenham ratificado em Convenções específicas.

Tais princípios são violados na *gig-economy* (DE STEFANO, 2016). Exemplo disso é a relativização da livre associação dos trabalhadores dessa economia, pois em plataformas de *crowdwork* existe uma certa competição os *freelancers* e estes podem não estar dispostos a cooperar uns com os outros. Existem trabalhadores de todas as partes do mundo nessas plataformas *online*, fluente em idiomas diferentes, vivendo em lugares diferentes, com fusos horários diferentes, o que não contribui para sua união ou associação.

Além disso, nas plataformas *online* ou nos aplicativos, as avaliações exercem papel importante para garantia ou manutenção do trabalho, o que também pode afastar o trabalhador do exercício de qualquer direito coletivo, já que estes podem ter medo de retaliações e de ter seu “perfil” desativado.

De Stefano (2016) ainda menciona a possibilidade da relativização do trabalho infantil, já que crianças com acesso à internet podem também realizar trabalho e receber por eles. A implementação de mecanismos de monitoramento contra o acesso impróprio não se mostra como alternativa efetiva, visto que, muitas vezes, podem ser custosos ou difíceis de instaurar.

A discriminação também não pode ser totalmente evitada. Apesar do trabalho ser virtual e poder favorecer pessoas que estão em casa devido a problemas de saúde ou deficiência, já que o anonimato na rede pode contribuir para reduzir os riscos de discriminação, o trabalho virtual não se mostra como uma solução para discriminação. Tanto em plataformas de *crowdwork* quanto em trabalhos sob demanda via aplicativos o risco de discriminação existe: os preconceitos implícitos ou explícitos dos clientes podem prejudicar um trabalhador, pois as

⁷ Organização Internacional do Trabalho. É uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas, especializada nas questões do trabalho, especialmente no que se refere ao cumprimento das normas internacionais.

avaliações desses clientes determinam o acesso ao aplicativo e a empregos futuros (DE STEFANO, 2016).

Desse modo, a *gig-economy* apresenta um desafio para o Direito do Trabalho e para implementação das proteções sociais. Há de se considerar a dificuldade de classificação dos trabalhadores na *gig-economy*. Os órgãos de supervisão da OIT já chegaram a expressar preocupação, porque tais trabalhadores são excluídos das proteções trabalhistas. Por serem considerados juridicamente como autônomos, esses trabalhadores têm seus direitos empregatícios relativizados, como a garantia de um salário mínimo mensal, independentemente da demanda; ausência de Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS); aviso-prévio; verbas rescisórias; férias; 13º salário; garantia provisórias de emprego, a exemplo da gestante e do dirigente sindical.

Conforme De Stefano, as plataformas inserem em seus termos contratuais explicitamente que “a relação entre as pessoas que executam o trabalho e a empresa que administra a plataforma ou o aplicativo será de trabalho autônomo”⁸ (DE STEFANO, 2016, p.12, tradução nossa). Tal cláusula seria lícita se a atividade laboral fosse exercida de forma verdadeiramente autônoma e houvesse real liberdade negociação, o que não ocorre no cenário da *gig-economy*.

Diversas cláusulas nestes contratos são inseridas para evitar a configuração de uma relação de emprego, em uma espécie de contrato de adesão, o que é completamente incompatível com o exercício do trabalho autônomo. Há a imposição de cláusulas que interferem nas relações entre os trabalhadores e os clientes, tais como: fornecimento de locais para transações; possibilidade do cliente se recusar a pagar por um trabalho, se o considerar insatisfatório; a previsão de retenção pelo cliente do trabalho realizado com todos os direitos, incluindo os de propriedade intelectual, o que demonstra a falta de controle do trabalhador sobre o serviço prestado (DE STEFANO, 2016).

Diante de tantos aspectos que dificultam a proteção do trabalhador e propiciam sua desumanização na *gig-economy*, a precarização do trabalho é latente: os riscos do empreendimento são transferidos ao trabalhador, pois este é contratado como autônomo, mas não possui nenhum controle sobre o serviço prestado. O trabalhador permanece à mercê de *feedback* e avaliações de seus clientes para manutenção e aquisição de novos trabalhos, sem vislumbrar os direitos derivados da relação de emprego. A precarização do trabalho na *gig-*

⁸ No original: *The relationship between the persons executing work and the business running the platform or the app will be one of self-employment* (DE STEFANO, 2016).

economy carece de proteção jurídica a fim de combater o forte risco de mercantilização do labor humano (DE STEFANO, 2016)

Em suma, a *gig-economy* é um mecanismo desumanização do trabalho, por meio da flexibilização dos direitos sociais, e também pode ser um vetor para a continuidade da discriminação de gênero, conforme será apresentado nas próximas seções.

3 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E INTERSECCIONALIDADE

Nesta seção apresenta-se o conceito de divisão sexual do trabalho. Segundo Hunt e Samman (2019, p.15) “enquanto a *gig-economy* exhibe novos recursos, no geral ela representa a continuação (e, em alguns casos, o aprofundamento) das desigualdades estruturais e de gênero.”⁹ Apesar da *gig-economy* surgir como um formato novo de contratação e prestação de serviços por meio da tecnologia, ela também pode auxiliar na manutenção da divisão sexual do trabalho.

3.1 Conceito de Divisão Sexual do Trabalho

Nos anos 1970, na França, a partir do movimento feminista, é que surgem os primeiros trabalhos acadêmicos que impulsionaram análises nas ciências sociais acerca da divisão sexual do trabalho (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Evidências trazidas pelo movimento feminista francês constataram que mulheres realizavam o trabalho no âmbito do lar de forma gratuita e em prol dos outros, mas que era invisibilizado em termos sociais, econômicos e jurídicos sob o signo da natureza, do amor e do dever materno (HIRATA, KERGOAT, 2007, p.597). Tais estudos passaram a tratar o trabalho doméstico e de cuidado juntamente com aquele profissional, o que proporcionou o desenvolvimento da teoria divisão sexual do trabalho.

Assim, a divisão sexual do trabalho trata-se de uma teoria que tem o intuito de reconfigurar o conceito jurídico-sociológico de trabalho, incluindo o trabalho doméstico e de cuidado. Conforme Hirata e Kergoat (2007, p. 599): “a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos”, o que coloca os homens na esfera produtiva e mulheres na esfera reprodutiva. O papel da mulher é tanto doméstico, quanto familiar, ao passo que o papel dos homens é de ser o “provedor” do lar.

Para Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho trata-se da relação social recorrente entre homens e mulheres, que desencadeou consequências: a família passou a ser um lugar de exercício de trabalho exclusivamente feminino e o trabalho assalariado concentrou-se no reconhecimento social, econômico e jurídico do homem branco.

⁹ No original: *while the gig economy exhibits some new features, on the whole it represents the continuation (and in some cases, deepening) of long-standing structural, and gendered, inequalities* (HUNT, SAMMAN, 2019, p.15)

Em vários países, a divisão sexual do trabalho foi utilizada para repensar juridicamente o conceito de trabalho. Muitas mulheres conseguiram se qualificar e atingir posições antes ocupadas predominantemente por homens brancos, apesar de em menor quantidade e com remunerações mais baixas. Assim, foram estimulados vínculos entre políticas de emprego e políticas para família (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Entretanto, ao mesmo tempo em que mulheres ascendiam em suas carreiras dentro do mercado produtivo, estas transferiam seu trabalho doméstico para outras mulheres periféricas e em grande parte negras, como será abordado nos próximos tópicos.

3.2 Princípio da separação e princípio hierárquico

Apenas a definição de um conceito não basta para a compreensão da divisão sexual do trabalho, é preciso compreender seus dois princípios: o princípio da separação e o princípio hierárquico.

O princípio da separação diz respeito à divisão do trabalho “típico” de um homem e o trabalho “típico” de uma mulher, criando papéis binários de gênero baseados em estereótipos. Já o princípio hierárquico estabelece que o trabalho realizado por um homem é sempre mais valioso do que o da mulher (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Esses princípios são válidos para a maioria das sociedades conhecidas e parte de uma ideologia binária biológica, que trata os papéis sociais como sexuados e que são naturais para homens e para mulheres. Nesse sentido, apesar de avanços dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, conforme Hirata e Kergoart (2007, p. 600) “o que é estável não são as situações (que evoluem sempre), e sim a distância entre os grupos de sexo”, ou seja, mesmo com a melhoria da condição feminina, a distância entre os sexos permanece insuperável”.

3.3 Divisão Sexual do Trabalho e a Interseccionalidade

Hirata e Kergoart (2007) elencam três novas configurações da divisão sexual do trabalho. A primeira diz respeito à flexibilização das formas de trabalho que reforçam as formas estereotipadas das relações entre homens e mulheres, baseando-se nos princípios da hierarquia e da separação.

A segunda configuração insere a mulher como figura ativa na esfera produtiva, responsável pelo seu próprio sucesso, em uma perspectiva capitalista neoliberal. Contudo, a

ascensão de mulheres em cargos executivos de nível superior deixou outras mulheres, de classes periféricas e geralmente negras, em trabalhos mal remunerados e não reconhecidos socialmente.

A terceira configuração propiciou, no âmbito europeu, que mulheres imigrantes de países do Sul, muitas delas diplomadas, assumissem trabalho doméstico e de cuidado de mulheres do Norte. Isso fez com que novas relações se estabelecessem.

Enquanto mulheres das sociedades do Norte ocupam a esfera produtiva no sistema capitalista, priorizam suas carreiras e ascendem ocupando altos cargos; elas transferem o trabalho doméstico e de cuidado para outras mulheres, e, “para isso, podem recorrer a uma enorme reserva de mulheres em situação precária” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 601).

Assim, é considerada uma quádrupla dimensão para a divisão sexual do trabalho que engloba classe, raça, gênero e origem (Norte/Sul) (HIRATA, 2014).

O método que analisa as opressões simultâneas de gênero e classe social pode ser denominado de consubstancialidade, desenvolvido por Danièle Kergoat (HIRATA, 2014). Contudo, neste trabalho prefere-se utilizar o método da interseccionalidade, pois sua análise parte das interações entre gênero e na raça no trabalho, mas pode abarcar outras opressões sobrepostas (HIRATA, 2014).

Assim, para Kergoat, gênero e classe são relações fundamentais que se sobrepõem, enquanto na interseccionalidade, além desses fatores, se somam outras relações sociais, como raça, sexualidade, origem e idade (HIRATA, 2014). Ambas propõem a “não hierarquização das formas de opressão” (HIRATA, 2014, p. 63) e devem ser consideradas para o combate de opressões, como instrumento de luta política e para o avanço nas análises sobre as relações sociais.

A interseccionalidade teve seu desenvolvimento acadêmico iniciado pela jurista negra estadunidense Kimberlé W. Crenshaw, que a considera como a “interdependência das relações de poder de raça, sexo e classe” que vai além das análises dessas relações, conseguindo abarcar uma multiplicidade de fatores que considera diversas identidades (HIRATA, 2014, p. 62). Sirma Bilge sintetiza a teoria:

A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (BILGE, 2009, p. 70).

Assim, a partir desse conceito muitas pesquisas sobre gênero no trabalho foram desenvolvidas e, além de demonstrarem diferenças entre homens e mulheres, elas conseguiram situar homens brancos e negros, mulheres brancas e negras, principalmente nos quesitos de desigualdade salarial e desemprego (HIRATA, 2014).

Para Hirata e Kergoat (2007) surgiu uma nova relação entre mulheres: mulheres do Norte como empregadoras de mulheres do Sul, que são empregadas: “uma relação de concorrência entre mulheres, todas precárias, mas precárias de maneira diferente, dos países do Norte e dos países do Sul e, logo também, de ‘cores’ diferentes com a chegada a esse mercado de mulheres dos países do Leste” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 602).

Este cenário trata-se de um modelo de delegação, no qual mulheres do Sul tem a necessidade de delegar seu trabalho doméstico ou de cuidado dos filhos para outras mulheres, mas de maneira diferente das mulheres do Norte: elas deixam seus filhos sob cuidados de avós, irmãs, cunhadas para que possam trabalhar (HIRATA, KERGOAT, 2007). O modelo de delegação questiona as posições das mulheres que conseguem ocupar a esfera produtiva como delegantes e mulheres que trabalham na esfera reprodutiva como delegadas, desconsiderando a figura do homem nessa questão.

Desse modo, mulheres do Norte estão em crescimento profissional constante, enquanto mulheres do Sul passaram a trabalhar em serviços domésticos e de cuidados de crianças e idosos, o que serviu de “apaziguamento das tensões nos casais burgueses dos países do Norte” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 602).

Tal situação não contribui para o alcance da igualdade de gênero, já que máscara e nega uma divisão entre mulheres: ao mesmo tempo que o número de mulheres brancas em profissões de nível superior cresce, o número de mulheres negras em situações precária e de desemprego também cresce (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Revela-se, portanto, um falso modelo de conciliação, que propõe sempre que uma mulher concilie a esfera reprodutiva (trabalho doméstico e de cuidado) e a esfera produtiva (trabalho profissional), não trazendo a mesma preocupação da conciliação aos homens (HIRATA, KERGOAT, 2007).

A abordagem do paradigma da conciliação enquanto política pública foi muito criticada na França e diversas autoras propuseram uma substituição do termo conciliação por conflito, tensão ou contradição, para ressaltar que, na maioria das vezes, apenas as mulheres são colocadas nessa situação de múltiplas responsabilidades (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Logo, a divisão existente no trabalho, não apenas a sexual, como também a social e racial, concentra-se no labor doméstico e de cuidado, que é composto por mulheres, mas que

não são oprimidas da mesma forma. Nesse sentido, não se pode negar a contribuição do debate interseccional na análise da distribuição das mulheres na esfera reprodutiva e na esfera produtiva. Assim, mesmo diante de várias configurações, o trabalho doméstico e de cuidado ainda é sempre direcionado às mulheres, removendo os homens dessa equação, como concluem Hirata e Kergoat:

E o que é mais espantoso é a maneira como as mulheres, mesmo plenamente conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho doméstico, inclusive entre as militantes feministas, sindicalistas, políticas, plenamente conscientes dessa desigualdade. (HIRATA, KEGOART, 2007, p. 607)

Ainda cabem muitas reflexões acerca da persistência e continuidade dessa posição ocupada por mulheres na divisão sexual do trabalho, uma vez que, mesmo com a evolução e transformação das formas de trabalhar, ainda temos uma desigualdade de gênero estrutural. Com tantas mudanças no que tange às formas de contratação e prestação de serviços, as questões de gênero voltam à tona. Conforme Arianne Renan Barzilay e Anat Ben-David (2017)

As mudanças criadas pelo trabalho das plataformas facilitadoras são consideradas desafios fundamentais para o futuro do trabalho e estão gerando contestação sobre a classificação adequada dos trabalhadores como empregados ou autônomos. No entanto, apesar desse crescente debate, atualmente falta atenção para as questões de gênero relacionadas a esse trabalho (p. 393, tradução nossa)¹⁰.

Apesar de toda evolução tecnológica, a divisão sexual do trabalho continua presente. Estudos sobre resultados apresentados na *gig-economy* conseguiram demonstrar que mulheres continuam a receber menores salários em relação aos homens, o que contribui para a manutenção da discriminação de gênero no trabalho, tema que será abordado na próxima seção.

¹⁰ No original: “*The changes created by platform-facilitated labor are considered fundamental challenges to the future of work and are generating contestation regarding the proper classification of laborers as employees or independent contractors. Yet, despite this growing debate, attention to gender dimensions of such laboring is currently lacking.*”

4 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA *GIG-ECONOMY*

Nesta seção apresenta-se como a divisão sexual do trabalho se mantém de forma camuflada na *gig-economy*, pois mulheres continuam a acumular o trabalho reprodutivo e o produtivo em suas rotinas. As relações de gênero também foram afetadas pelo avanço da tecnologia, o que exige a análise jurídico-sociológica do trabalho da mulher na *gig-economy*.

4.1 A perpetuação da discriminação de gênero na *gig-economy*

Conforme Hunt e Samman (2019), são realizadas poucas pesquisas acerca dos impactos gerados pela rápida expansão da *gig-economy* nas experiências de gênero. Isso ocorre tanto em países de baixa renda, quanto de renda média, o que dificulta a compreensão sobre a experiência das mulheres nesse formato de labor. A falta de pesquisa sobre o tema também limita o desenvolvimento de políticas focadas na autonomia econômica das mulheres. Conforme Barzilay e Ben-David (2017):

Cada vez mais, tais práticas de trabalho estão remapeando a fronteira entre casa e trabalho, público e privado, emprego e contratação. Eles também estão testando os limites da responsabilidade legal. Os estudos em direito trabalhista começaram a prestar atenção a este fenômeno, focando principalmente se os contratantes devem ser classificados como empregados ou autônomos. Ainda assim, pouco se sabe sobre as dimensões de gênero do trabalho por plataformas (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017, p. 397, tradução nossa)¹¹

Sociólogos do trabalho e estudiosos do Direito Laboral criticam a precariedade aprofundada pela desigualdade de gênero causada pela flexibilização de direitos sociais. O trabalho externo à uma relação de emprego em tempo integral e duradoura, caracterizado pela ausência de direitos sociais, tem sido exercido por muitas mulheres, mesmo com o avanço tecnológico (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

Com o crescimento da *gig-economy*, várias empresas estão utilizando a tecnologia para conectar trabalhadores e clientes, o que tem fomentado o diálogo entre acadêmicos, advogados e desenvolvedores de políticas (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017). Por um lado, essa nova forma de contratação parece oferecer uma melhoria no que tange ao aspecto da equidade para

¹¹ No original: *Increasingly, such work practices are remapping the frontier between home and work, public and private, employment and contracting. They are also testing the boundaries of legal responsibility. Employment law scholarship has begun to pay attention to this phenomenon, focusing primarily on whether taskers should be classified as employees or independent contractors. Still, little is known about the gender dimensions of platform-facilitated labor.*

as mulheres, já que, em alguns casos, mulheres podem fazer uso do anonimato sem ter seu gênero revelado (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

Nestes casos, demonstra-se uma promessa de melhoria no trabalho para mulheres: uma melhoria econômica decorrente de uma igualdade virtual de gênero. Contudo, tal promessa não é concretizada na prática, pois o anonimato da trabalhadora não impede que os algoritmos de aprendizagem automática reproduzam padrões discriminatórios de gênero que estão presentes nos bancos dados disponíveis para a inteligência artificial.

A segunda promessa no discurso dos defensores da expansão da *gig-economy* diz respeito à flexibilização em relação aos horários de trabalho, o que também seria atrativo para mulheres (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017). Conforme Barzilay e Ben-David (2017):

(...) parece que as empresas da *sharing economy* têm como objetivo atrair mulheres usando precisamente estes fundamentos: essas empresas promovem a si mesmas como empoderadoras das mulheres, fornecendo-lhes a flexibilidade de que precisam para equilibrar o trabalho com a família e outras responsabilidades de gênero. (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017, p. 401, tradução nossa)¹².

Apesar do discurso positivo acerca da flexibilidade de horários; da multiplicidade de tarefas que podem desempenhadas; da liberdade em razão da inexistência da figura do empregador como chefe, este novo formato de trabalho não permite que mulheres possam participar igualmente, livres de restrições históricas e físicas, tornado tais narrativas utópicas (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

A precarização do trabalho na *gig-economy* fica evidente, por exemplo, com a contratação em aplicativos como *Uber*, em que os motoristas não são empregados da plataforma, mas sim “trabalhadores autônomos”, sem proteções trabalhistas como horas extras, salário mínimo, seguro-desemprego (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017). Esse modelo exige menos investimentos nos trabalhadores, pois não existem relações interpessoais entre esses trabalhadores e empregadores, o que contribui para a escassez de proteções, assim como para a discriminação. De acordo com Barzilay e Ben-David (2017):

Pode-se argumentar que essas práticas de trabalho estão na verdade impedindo a sustentabilidade econômica e a igualdade para as mulheres, e que a *sharing economy*, longe de ajudar as trabalhadoras a superar o conflito trabalho-família, pode piorá-lo

¹² No original: *it seems like “sharing” economy companies are aiming to attract women using precisely these rationales: these companies market themselves as empowering women by providing them with the flexibility they need to balance work with family and other gendered responsibilities.*

ao reduzir o sujeito humano a uma mera mercadoria. (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017, p. 402, tradução nossa)¹³

Assim, é importante compreender com a divisão sexual do trabalho opera na *gig-economy*, uma vez que a mulher continua a enfrentar a discriminação nesse formato, já que estas compõem parte significativa dos trabalhadores nas plataformas *online* e aplicativos, mas continuam a exercer o trabalho doméstico e de cuidado familiar, enquanto empregos mais lucrativos continuam a ser destinados a pessoas que não possuem essas responsabilidades (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

Na medida em que grandes empresas dominam o cenário global da *gig-economy*, empresas nacionais também estão emergindo em diferentes países (HUNT, SAMMAN, 2019). O seu aumento é associado à redução de custos e aumento do lucro, já que não precisam arcar com direitos provenientes de uma relação de emprego, como a própria remuneração mínima mensal (HUNT, SAMMAN, 2019).

Diante de tantas questões que surgiram pelo avanço tecnológico, pelas novas formas de contratação de serviços, é necessário compreender a situação da mulher no cenário atual. Barzilay e Ben-David (2017) realizaram uma pesquisa para obtenção de dados mais realistas acerca do trabalho feminino através das plataformas, “os dados das ciências sociais há muito apontam para a existência persistente de uma lacuna salarial, de liderança e de segregação ocupacional no local de trabalho”¹⁴.

Conforme Barzilay e Ben-David (2017), não existem muitos dados sobre trabalhos via aplicativos ou de plataformas *online* que partem de uma perspectiva de gênero. Então, para que pudessem obter esses dados, essas pesquisadoras analisaram uma plataforma e puderam desenvolver um estudo de caso sobre as questões de gênero na *gig-economy*.

Na plataforma em questão, tanto trabalhadores quanto contratantes podiam se cadastrar, criando perfis, informando sobre seus serviços e os custos deles, sem ter de informar seu gênero, apenas nome e, se desejassem, poderiam adicionar fotos aos seus respectivos perfis. Assim, clientes publicavam trabalhos e a plataforma filtrava trabalhadores que correspondiam ao pedido. Posteriormente, era realizado um contato ou entrevista fora da plataforma, seja por e-mail ou telefone. O contrato era fechado por meio da plataforma e, depois de prestado o serviço,

¹³ No original: *One can argue that these work practices are actually preventing economic sustainability and equality for women, and that the “sharing” economy, far from helping laborers overcome the work-family conflict, may be worsening it by reducing the human subject to a mere commodity.*

¹⁴ No original: *Social science data has long pointed to the persistent existence of a wage and leadership gap and of occupational segregation in the workplace.*

o trabalhador era avaliado pelo contratante e o *feedback* aparecia em seu perfil (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

Os estudos sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres geralmente são realizados com dados obtidos por meio de pesquisas e dados demográficos. No caso dessa pesquisa realizada por Barzilay e Ben-David (2017), o método utilizado foi diretamente ligado a uma plataforma criada (the Plataforma), utilizando uma abordagem computacional, extraindo dados acerca de perfis cadastrados de sua Interface de Programação de Aplicações, API - sigla em inglês¹⁵ (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

O método utilizado na pesquisa, então, foi a extração de dados da API da plataforma para que fossem os mais realistas possíveis. Considerando que a *gig-economy* se desenvolve por meio de plataformas *online* e via aplicativos, a aplicação desse tipo de método é ideal para capturar os aspectos digitais únicos desse formato de labor, pois fornece interações específicas disponibilizadas por meio da API da plataforma (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

Após a obtenção destes dados e da autorização da plataforma para acessar sua API, as pesquisadoras desenvolveram um *script Python*¹⁶, para extrair automaticamente os dados dos perfis dos usuários da plataforma, de acordo com alguns parâmetros, tais como: perfis dos EUA, perfis particulares e perfis ativos na Plataforma entre junho de 2015 e março de 2016 (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

Como na Plataforma não havia um campo específico para gênero, Barzilay e Ben-David (2017) utilizaram dois sites para auxiliar: um que indentificava o gênero com base nos nomes em inglês e outro que identificava com base nas fotos de perfil. Assim, para encontrar a identificação mais precisa de gênero, as pesquisadoras compararam os dados obtidos pelas duas ferramentas e pegaram apenas perfis que foram identificados como do mesmo gênero por ambas, o que resultou em uma média de acerto de gênero pelo nome de 98% e pelas fotos de 96% (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

Após a coleta de dados, elas selecionaram outros campos para análise de acordo com a API da Plataforma, tais como a categoria profissional; o valor do trabalho por hora; as pontuações de *feedback*, que são dadas pelos usuários que utilizaram os serviços do trabalhador em questão na Plataforma; e as horas totais em que o trabalhador efetivamente trabalhou na

¹⁵ No original: *Application Programming Interface (API)*. É um conjunto de normas que possibilita a comunicação entre plataformas através de uma série de padrões e protocolos.

¹⁶ Python é uma linguagem de programação de alto nível, ou seja, com sintaxe mais simplificada e próxima da linguagem humana, utilizada nas mais diversas aplicações, como desktop, web, servidores e ciência de dados.

Plataforma. Além desses dados, foram adicionados mais dois: o tempo de experiência do trabalhador e o nível de escolaridade (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

Por meio de tal levantamento, Barzilay e Ben-David conseguiram demonstrar um lacuna no que tange ao gênero no trabalho online. Na Plataforma, elas mostraram que o número de perfis masculinos e femininos são quase o mesmo e a média de pontuações de *feedback* também é quase a mesma para homens e mulheres, mas as mulheres trabalham um maior número total de horas e o valor cobrado pelas mulheres por sua hora de trabalho é 37% menor do que o dos homens (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

Os resultados obtidos “mostram que, em média, o valor por hora das mulheres é significativamente menor do que o dos homens ao considerar as mesmas tarefas, apesar dos níveis semelhantes de graus de escolaridade, pontuações de *feedback* e tempo de experiência”¹⁷ (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017, p. 420, tradução nossa).

A partir desses resultados, surgiram algumas dúvidas apontadas por Barzilay e Ben-David (2017). Em certas categorias de trabalho, a diferença salarial entre homens e mulheres foi alta na Plataforma, o que levou as autoras a concluir que na *gig-economy* as disparidades salariais seguem o mesmo padrão da economia em geral (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017). A pesquisa baseou-se nos dados obtidos a partir da API da plataforma e permitiu a captura de novas dinâmicas de autoavaliação e auto-representação na *gig-economy* (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

Assim, essa pesquisa (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017) realizada a partir da coleta de dados diretamente da plataforma proporcionou uma melhor compreensão do cenário em que mulheres continuam recebendo menores salários, mesmo em um formato de trabalho que se vende como *gender blind*. O fato dos algoritmos seguirem os padrões dos trabalhos *offline* propicia a perpetuação da discriminação de gênero na *gig-economy*.

No que tange à renda auferida por trabalhos realizados via aplicativos, um estudo feito por pesquisadores de Stanford, na qual analisaram dados de um milhão de motoristas do *Uber* nos EUA, foi encontrada uma diferença de 7% na renda auferida entre homens e mulheres (COOK *et al.*, 2018). Tal pesquisa baseou-se em três fatores: a experiência do trabalhador no aplicativo; preferências sobre onde/quando trabalhar e preferências por velocidade de direção (homens têm maior propensão a dirigir mais rápido, apesar dos riscos) (COOK *et al.*, 2018).

¹⁷ No original: *Our findings show that, on average, women's hourly rates are significantly lower than men's when considering the same tasks, despite similar levels of educational attainment, feedback score, and length of experience.*

Apesar da *gig-economy* ser viabilizada por avanços tecnológicos, ainda há perpetuação da diferença salarial entre homens e mulheres. Conforme Hunt e Samman (2019), mesmo que a *gig-economy* seja vista como um fenômeno inteiramente novo, ela mantém características semelhantes aos trabalhos tradicionais e podem, ainda, estar reforçando a precarização do trabalho em países desenvolvidos.

No que tange à narrativa da flexibilidade de horários para mulheres, Hunt e Samman (2019) afirma que tal narrativa empresarial não enfrenta a desigualdade de gênero, pois fomenta a participação feminina no trabalho precário e não impede que a maior parte do trabalho reprodutivo continue sendo exercido por mulheres, que devem permanecer nas plataformas em horários absurdos, equilibrando tarefas domésticas e o trabalho remunerado (HUNT, SAMMAN, 2019). Contudo, flexibilidade continua a ser apontada pelas empresas como algo vantajoso, apesar de representar a intensificação do trabalho, sem pagamento de horas extras (HUNT, SAMMAN, 2019).

4.2 “Tudo muda, mas nada muda”¹⁸: o papel do Direito do Trabalho

Em um cenário de avanços tecnológicos, existe uma necessidade de adequação tanto do mercado laboral em relação às novas tecnologias, quanto das normas legais em relação às novas formas de contratação e prestação de serviços provenientes da *gig-economy*.

É inegável que, assim como a economia, as relações de gênero também foram afetadas pelo avanço da tecnologia. Mulheres continuam a desempenhar tarefas e trabalhos menos valorizados socialmente e com baixa remuneração e continuam distantes da equidade em relação aos homens. Assim, Barzilay e Ben-David (2017) propõem que:

A lei pode fornecer pelo menos duas ferramentas para aumentar a igualdade de gênero neste contexto. Em primeiro lugar, a mão-de-obra online baseada em plataforma deve se tornar uma opção que forneça trabalho sustentável para as pessoas fortemente envolvidas. Isso requer algumas proteções trabalhistas, como salário mínimo, seguro saúde e licença familiar, pelo menos para aqueles que trabalham um número significativo de horas em plataformas (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017, p. 422, tradução nossa)¹⁹

¹⁸ “ (...) sempre que se tenta fazer um balanço da divisão sexual do trabalho em nossas sociedades, se chega à mesma constatação em forma de paradoxo: nessa matéria, tudo muda, mas nada muda” (HIRATA, KERGOAT. 2007, p. 600).

¹⁹ No original: *Law can provide at least two tools for enhancing gender equality in this context. First, online, platform-based labor should become an option that provides sustainable work for those heavily involved. This requires some labor protections like minimum wage, pro rata health insurance, and family leave, at least for those working a significant number of hours on platforms.*

Tais direitos sociais são decorrentes da relação de emprego protegido, que vem sendo esvaziada na *gig-economy*. No que tange à precarização do trabalho, existe uma inconsistência acerca da classificação jurídica dos trabalhadores nas plataformas, pois são contratados como autônomos, mas não tem controle sobre o modo de prestação laboral e não possuem direitos empregatícios (DE STEFANO, 2016). Além disso, inexistente o reconhecimento normativo das relações na *gig-economy* como relações de emprego, apesar da tentativa de ampliação do conceito de subordinação jurídica, no qual a subordinação por algoritmos seria mais um formato possível.

As plataformas e aplicativos continuam a sugerir que as pessoas que trabalham por meio deles são trabalhadores autônomos e argumentam que as relações entre contratantes e prestadores de serviços são apenas intermediadas por elas (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

Além do emprego protegido, deve-se repensar sobre a ineficácia histórica das leis de antidiscriminação no tocante ao trabalho da mulher, revendo-as para também coibir a desigualdade de gênero nas plataformas (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017). Nas questões que tratam de gênero, existe um desafio ainda maior, uma vez que a proteção legal existente está majoritariamente relacionada à relação de emprego e que ainda existe o mito da neutralidade do gerenciamento por algoritmos na narrativa de expansão da *gig-economy*.

No passado, os demandantes em processos de discriminação podiam apontar para um culpado específico, seja um indivíduo ou uma política, e o tribunal teria que responder a uma pergunta básica: "Quem fez a discriminação?" Na primeira geração de reivindicações de discriminação sexual, as barreiras formais desempenharam um papel significativo de evidência. Na segunda geração, a busca era identificar preconceitos sexuais subjacentes por parte de um gerente, política da empresa ou cultura, dinâmica ou prática organizacional do local de trabalho que levam ao acesso desigual, exclusão, *glass ceilings* ou assédio (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017, p. 427, tradução nossa)²⁰

Na Califórnia, por exemplo, existe a Lei de Direitos Civis de Unruh que proíbe a discriminação sexual por estabelecimentos comerciais. Logo, mesmo que juridicamente as trabalhadoras da *gig-economy* forem enquadradas de forma precária como autônomas, pode-se argumentar que as plataformas são estabelecimentos comerciais, atraindo a aplicação dessa normativa, de acordo com Barzilay e Ben-David (2019).

²⁰ No original: *In the past, plaintiffs in discrimination suits could point to a specific culprit, whether an individual or a policy, and the court would have to answer a basic underlying question: "Who did the discriminating?" In the first generation of sex discrimination claims, formal barriers played a significant evidentiary role. In the second generation, the quest was to identify underlying sex biases by a manager, company policy, or a workplace culture, dynamic, or organizational practice that lead to entrenching unequal access, exclusion, glass ceilings or harassment.*

Contudo, desincumbir do ônus probatório da discriminação de gênero é sempre complexo, pois a maioria dos tribunais, sejam trabalhistas ou da justiça comum, constituídos majoritariamente por homens brancos, ainda exigem provas de uma discriminação intencional ostensiva, o que é algo extremamente dificultoso no contexto da *gig-economy* (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

Mesmo que os trabalhadores eventualmente ganhem a batalha sobre sua situação de emprego, as leis antidiscriminação podem exigir atualização para a nova economia online. Uma vez que o trabalho online é frequentemente realizado sob políticas que não identificam o gênero, e sem interação cara a cara, o tratamento discriminatório pode ser especialmente difícil de provar. (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017, p. 424, tradução nossa)²¹

A forma de trabalhar está mudando e o futuro do trabalho deve ser digno para todos os trabalhadores, o que inclui as mulheres em toda a sua heterogeneidade, em uma perspectiva inevitavelmente interseccional. A compreensão das relações de gênero na *gig-economy* é uma forma de iniciar o enfrentamento às desigualdades interseccionais nesse contexto (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

Conforme Barzilay e Ben-David (2017), podemos estar testemunhando uma espécie de discriminação 3.0, na qual homens e mulheres possuem praticamente o mesmo acesso às plataformas em determinados países, quando também consideramos raça e classe, mas se beneficiam do trabalho executado por intermédio delas de maneiras diferentes. Então, o foco deve ser tentar determinar *quem* está fazendo essa discriminação e como ela está sendo feita, mas particularmente na *gig-economy* este é um desafio (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

Barzilay e Ben-David (2019) afirmam que a maneira como as plataformas e aplicativos são estruturados, ou seja, a programação de seus algoritmos, arquiteturas e recursos tecnológicos, podem reproduzir a discriminação derivada do comportamento humano registrado em seus bancos de dados, apesar destes não representarem a realidade completa das interações sociais. Os algoritmos são invisíveis para a maioria de nós, mas operam como portadores da verdade absoluta, em uma neutralidade fictícia.

Os códigos das plataformas são condicionados por interações limitadas, entre recursos tecnológicos e comportamento de usuários, e por isso reproduzem padrões discriminatórios dominantes do mundo *offline*, incluindo o mercado de trabalho (BARZILAY, BEN-DAVID, 2017).

²¹ No original: *Even if workers do eventually win the battle over their employment status, antidiscrimination laws may require updating for the new, online economy. Since online labor is often performed under gender-blind policies,80 and without face-to-face interaction, discriminatory treatment may be especially difficult to prove.*

Por isso, é urgente a necessidade do Direito do Trabalho em regulamentar condutas das empresas da *gig-economy*, para adaptarem suas plataformas e seus algoritmos, considerando a discriminação interseccional.

uma vez que as plataformas têm o melhor acesso a informações em grande escala sobre as taxas horárias e salários de seus funcionários, bem como controle sobre a adesão, formação de categorias de perfil, pontuações de feedback e se permitem negociações, as próprias plataformas podem ser mais adequadas para promulgar medidas preventivas por meio de seus recursos e códigos para facilitar e combater a discriminação (BARZILAY, BEN-DAVID, p. 430, tradução nossa)²²

O viés discriminatório indireto é viabilizado pelo uso de esquemas de classificação de dados efetuados por algoritmos preditivos. Dependendo da escolha feita na extração e codificação destes dados, e na construção de modelos preditivos, a decisão final pode replicar discriminações interseccionais existentes ou até introduzir outras formas de desigualdade no trabalho (KIM, 2017).

Portanto, a grande questão é: “embora os algoritmos prometam uma análise objetiva de dados, devemos compreender se as discriminações que eles podem introduzir são ainda maiores que os preconceitos humanos que eles dizem evitar” (KIM, 2017, p. 871).

²² No original: *Since platforms have the best access to large-scale information about their workers' hourly rates and pay, as well as control over membership, shaping of profile categories, feedback scores, and whether to allow for negotiations, platforms themselves could best be suited to enact pre-emptive measures through their affordances and codes to de-facilitate and counteract discrimination.*

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo procurou demonstrar que, apesar de um cenário de advento de novas tecnologias com o surgimento da *gig-economy*, a discriminação de gênero permanece nas relações laborais. A metodologia jurídico-sociológica proporcionou a compreensão do fenômeno sociológico da divisão sexual do trabalho e da nova morfologia das relações de trabalho.

Buscou-se aprofundar o estudo jurídico-teórico acerca de conceitos centrais do tema-problema, como *gig-economy*, divisão sexual do trabalho e interseccionalidade. Verificou-se que a teoria da divisão sexual do trabalho, apesar de ter sido elaborada nos anos 70, é ainda fundamental para explicar a discriminação de gênero no trabalho, mesmo aquela exercida através de plataformas e aplicativos na *gig-economy*. “Tudo muda, mas nada muda”

Concluiu-se que a divisão sexual do trabalho ainda persiste no cenário da *gig-economy*. Tal conclusão foi baseada em pesquisas que demonstram que mulheres ainda não conseguem obter os mesmos ganhos em relação aos homens, mesmo que desenvolvam as mesmas atividades em tais plataformas.

A discriminação de gênero na *gig-economy* representa um grande desafio não só para as plataformas, mas também para o Direito do Trabalho, que deve buscar elaborar uma normativa para a adequação de padrões discriminatórios reproduzidos por algoritmos de aprendizagem automática.

Justifica-se, portanto, a importância da continuidade do debate acerca da posição da mulher no mercado de trabalho, com o intuito de buscar soluções jurídicas para que se atinja a equidade de gênero.

REFERÊNCIAS

BARZILAY, Arianne Renan; BEN-DAVID, Anat. **Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy**. *Seton Hall Law Review*: vol. 47, artigo 2. Disponível em: <https://scholarship.shu.edu/shlr/vol47/iss2/2>. Acesso em: 27 maio. 2021

BILGE, Sirma. Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogenes*, Paris, v. 1 n. 225, p. 70-88, 2009.

BOTSMAN, Rachel. **The Sharing Economy Lacks a Shared Definition**: giving meaning to the terms. 2013. Disponível em: <http://goo.gl/H1A0j3>. Acesso em: 12 maio.2021

BLABLACAR. Site. Disponível em: <https://blog.blablacar.com.br/about-us>. Acesso em: 12 maio. 2021

CAMBRIDGE DICTIONARY. Dicionário online. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/gig-economy>. Acesso em: 10 maio. 2021.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig economy”**. *Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch*. Genebra, International Labour Organization, 2016.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca Dias. **(Re) Pensando a Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática**. Belo Horizonte, Editora Del Rey, 2013.

HALL, Jonathan; COOK, Cody; DIAMOND, Rebecca; LIST, John A; OYER, Paul. **The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers**. 2018. Disponível em: <https://web.stanford.edu/~diamondr/UberPayGap.pdf>. Acesso em: 12 maio.2021.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça. **Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, v.26, n. 1, p. 61-73, junho.2014.

HIRATA, Helena, KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. *Cadernos de Pesquisa – Fundação Carlos Chagas*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HUNT, Abigail; SAMMAN, Emma. **Gender and the gig economy: Critical steps for evidence-based policy**. 2019. Disponível em: <https://odi.org/en/publications/gender-and-the-gig-economy-critical-steps-for-evidence-based-policy/>. Acesso em: 27 mai. 2021.

KIM, Pauline. Data-Driven Discrimination at Work. **William & Mary Law Review**, Vol. 48, 2017.

PIRES, Elisa Guimaraes Brandão. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. Dissertação – Universidade

Federal de Minas Gerais, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/DIRS-BCDEMA>. Acesso em: 12 mai. 2021.