

Mulheres na Economia das Plataformas:

Desafios e Oportunidades
na Ibero-América



Mulheres na Economia das Plataformas: Desafios e Oportunidades na Ibero-América

© SEGIB, OIT [2026]

Todos os direitos reservados.

A presente publicação foi elaborada sob os auspícios da Secretaria-Geral Ibero-Americana (SEGIB), da Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A SEGIB é o órgão permanente de apoio à Conferência das e dos Chefes de Estado e de Governo na preparação das Cúpulas Ibero-Americanas, sendo responsável pela implementação dos mandatos resultantes destas instâncias. Trabalha com os 22 países ibero-americanos, com vista a fortalecer a comunidade ibero-americana, promovendo a cooperação em áreas como a educação, a coesão social, a inovação e a cultura nos países de língua espanhola e portuguesa da América Latina e da Península Ibérica. Para mais informações, visite segib.org ou siga-nos nas redes sociais através de [@SEGIBdigital](https://twitter.com/SEGIBdigital).

A ONU Mulheres trabalha para promover os direitos das mulheres, a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas. Enquanto entidade líder das Nações Unidas neste domínio, promove mudanças nas leis, instituições, comportamentos sociais e serviços, de modo a colmatar as disparidades de género e construir um mundo de igualdade por e para todas as mulheres e as meninas. A ONU Mulheres mantém os direitos das mulheres e das meninas no centro do progresso mundial, em todo o lado e sempre.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) dedica-se à promoção da justiça social e dos direitos humanos e laborais internacionalmente reconhecidos, prosseguindo a sua missão fundadora: a justiça social é essencial para a paz universal e duradoura. Sendo a única agência tripartida da ONU, a OIT reúne governos, empregadores e trabalhadores de 187 Estados-membros, com o objetivo de estabelecer normas laborais, formular políticas e elaborar programas que promovam o trabalho digno para todos, mulheres e homens.

Autoria:

Contribuição técnica institucional:

OIT: Paz Arancibia, especialista sénior em Igualdade de Género e Não Discriminação do Escritório Regional para a América Latina e o Caribe | Tulio Cravo, especialista técnico em Políticas Públicas e Produtividade do Escritório Regional para a América Latina e o Caribe | Annarosa Pesole, especialista em Mercado de Trabalho da Divisão de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho (INWORK).

SEGIB: Almudena Díaz Pagés, chefe da Divisão de Género | Florencia Difilippo, especialista da Divisão de Género | Lucía Chicatun, especialista da Divisão de Género.

ONU Mulheres Escritório Regional para a América Latina e o Caribe: Engell Jaime, especialista regional em Desenvolvimento e Implementação de Programas | Paula Basaldua, técnica sénior de Empoderamento Económico | María Jesús González Sanz, técnica de Programas e Empoderamento Económico.

Contribuição inicial especializada:

Martín Harracá (investigador principal), Mariana Fernández Massi, Eugenia Capraro, Sofía Véliz e Huilén Amigo, com dados do relatório regional da OIT sobre trabalhadores em plataformas digitais baseadas na web (Cravo, 2025).

Mulheres na Economia das Plataformas:

Desafios e Oportunidades
na Ibero-América

Edição, coordenação, revisão institucional e apoio técnico

Revisão Técnica: María Verónica Espinel, analista de Gestão do Conhecimento do escritório regional da ONU Mulheres para a América Latina e o Caribe

Edição e correção de estilo: Constanza Narancio, especialista em Comunicação do escritório regional da ONU Mulheres para as Américas e o Caribe.

Design e paginação: Emicel Guillén, especialista em design gráfico e editorial do escritório regional da ONU Mulheres para a América Latina e o Caribe.

As opiniões e os conteúdos deste documento são da exclusiva responsabilidade das suas autoras, não refletindo necessariamente a posição oficial da SEGIB, da ONU Mulheres e da OIT, nem a dos seus Estados-membros.

Sugestão de citação: SEGIB, OIT & ONU Mulheres (2026). *As mulheres na economia das plataformas: desafios e oportunidades na Ibero-América*. Madrid.

Com o apoio de



ACRÔNIMOS

CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
CEPAL	Comissão Económica para a América Latina e o Caribe
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEA	População Economicamente Ativa
SEGIB	Secretaria-Geral Ibero-Americana
STEM	Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática
TIC	Tecnologias da Informação e da Comunicação
TRF	Taxa de Representação Feminina

TABLA DE CONTENIDOS

Acrônimos	3
1. Introdução	5
1A. O trabalho na economia das plataformas e a participação profissional das mulheres	5
1B. Conteúdo do presente estudo	12
2. As plataformas digitais de trabalho na Ibero-América	13
2A. Oportunidades e desafios gerais do trabalho através de plataformas	13
3. A participação das mulheres na economia das plataformas. Oportunidades e desafios	24
3A. Plataformas de trabalho baseadas na localização	24
3B. Plataformas de trabalho online	28
4. Recomendações	50
Referências bibliográficas	52
Anexo Metodológico	57
Secção 2A - Mapeamento de plataformas na Ibero-América	57

1. INTRODUÇÃO

1A. O TRABALHO NA ECONOMIA DAS PLATAFORMAS E A PARTICIPAÇÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES

Nos últimos anos, a crescente adoção de tecnologias digitais impulsionou um avanço considerável na digitalização da região e no rápido crescimento da economia das plataformas (Organização Internacional do Trabalho, 2022; CEPAL/OIT, 2021; OCDE, 2024). Não existe uma terminologia ou definição internacionalmente acordada para a economia das plataformas digitais. São utilizados vários termos para a designar, nomeadamente: “economia colaborativa”, “economia entre pares”, “economia *gig*”, “economia a pedido” ou “economia das plataformas”. No entanto, este último termo é frequentemente utilizado, dado que realça a característica distintiva destas atividades económicas: o facto de serem intermediadas ou realizadas por intermédio de plataformas digitais (Organização Internacional do Trabalho, 2024b).

O crescimento deste tipo de plataformas gerou novos mercados e alargou as oportunidades de emprego e de rendimento, que se caracterizam, em muitos casos, pela facilidade de acesso e pela flexibilidade dos horários de trabalho. De acordo com uma estimativa recente, o número de plataformas digitais de trabalho aumentou consideravelmente, tendo passado de 193 em 2010 para 1.070 em 2023 (Organização Internacional do Trabalho, 2024). Destacam-se as plataformas de trabalho online, bem como as plataformas de entrega de alimentos e encomendas, as plataformas de transporte de passageiros e as plataformas de prestação de cuidados e trabalho doméstico. Ao mesmo tempo, esta rápida expansão coloca desafios à implementação de políticas que garantam o acesso a um trabalho digno para aqueles que participam nesta economia emergente.

Neste contexto, assume particular relevância a Carta Ibero-Americana de Princípios e Direitos em Ambientes Digitais, adotada na XXVIII Cúpula Ibero-Americana das e dos Chefes de Estado e de Governo (Santo Domingo, 2023), que afirma a centralidade da pessoa na transformação digital e reconhece que os direitos humanos devem ser plenamente garantidos também nos ambientes digitais. A Carta refere explicitamente a existência de uma disparidade de género nos ambientes digitais, afirmando que esta “se manifesta nos níveis de segurança, competências e participação, conduzindo, em particular, a uma menor presença e apropriação digital por parte das mulheres, no que se refere à educação, emprego e outras esferas do desenvolvimento económico e social”. A participação das mulheres no mercado de trabalho tem sido historicamente marcada por desafios estruturais que limitam o seu acesso, permanência e progressão em condições de igualdade. Apesar dos progressos alcançados no que respeita à igualdade de género, persistem barreiras como a discriminação salarial, a segregação profissional, a sobrecarga de trabalho doméstico e de prestação de cuidados não remunerados, bem como a falta de acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional e de liderança. Estes obstáculos são agravados por contextos socioculturais que reforçam os papéis tradicionais de género, limitando a autonomia e o empoderamento económico das mulheres.

Este estudo constitui um esforço pioneiro para explorar as diferenças de género e os desafios e oportunidades que as plataformas de trabalho representam para a participação profissional das mulheres. Em particular, esta secção introdutória apresenta um resumo dos principais desafios estruturais com

que as mulheres se deparam no que se refere à sua participação profissional. Analisa também a forma como estes desafios podem estar relacionados com as tecnologias digitais e aborda os desafios gerais do trabalho em plataformas. Por fim, descreve o conteúdo e a estrutura do estudo.

Desafios estruturais para a participação profissional das mulheres

A integração profissional das mulheres continua a ser marcada por uma série de particularidades estruturais que dificultam a sua plena participação no mercado de trabalho. Entre estas, destacam-se a distribuição desigual das tarefas de cuidados não remunerados, que recaem desproporcionadamente sobre as mulheres, bem como a discriminação em razão do género, que frequentemente resulta em obstáculos ao acesso, à progressão e à permanência no emprego. Além disso, as disparidades salariais persistem como uma manifestação de desigualdades profundas, enquanto os estereótipos e os papéis de género contribuem para a segregação ocupacional e limitam as oportunidades de desenvolvimento profissional. Neste contexto, é igualmente necessário considerar as formas de violência e de assédio baseados no género com que as mulheres se deparam no mundo do trabalho, que afetam tanto o seu bem-estar como as suas carreiras profissionais.

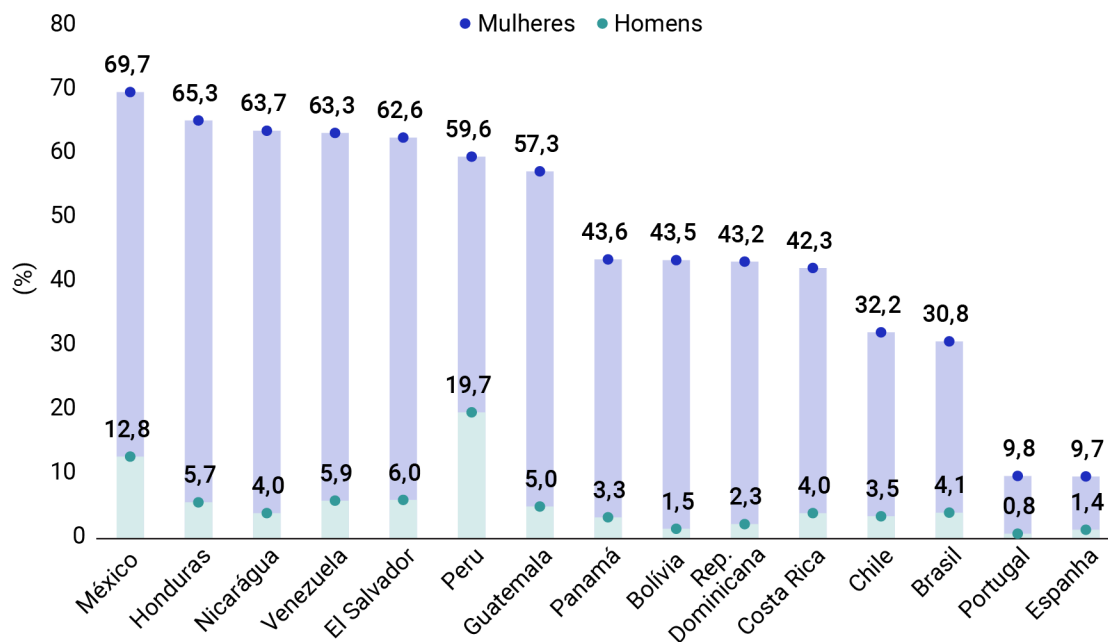
Em todo o mundo, as mulheres suportam uma parte desproporcionada do trabalho não remunerado de prestação de cuidados, o que limita a sua participação plena no mercado de trabalho. Estima-se que, em 2024, 708 milhões de mulheres não tenham podido participar no mercado de trabalho por causa deste tipo de trabalho¹ (Organização Internacional do Trabalho, 2024d). A prestação de cuidados não se centra apenas no cuidado infantil (geralmente o mais referido), abrangendo um amplo espectro, que inclui as atividades diárias de reprodução nos agregados familiares, os cuidados a pessoas dependentes e os autocuidados (ONU Mulheres e CEPAL, 2021).

Os estereótipos, os preconceitos e as normas sociais e culturais reforçam a divisão sexual do trabalho, atribuindo às mulheres o papel principal de cuidadoras e aos homens o de provedores (OIT, 2019a). Esta dinâmica cria um círculo vicioso entre cuidados, pobreza, desigualdade e precariedade, afetando sobretudo as mulheres com menos recursos, que, sem possibilidade de contratar serviços de cuidados, dedicam mais tempo a estas tarefas e menos ao trabalho remunerado (ONU Mulheres e CEPAL, 2021; OIT 2018, Coello Cremados R. 2013). Esta situação é particularmente crítica nos agregados familiares monoparentais chefiados por mulheres, onde as taxas de pobreza extrema são mais elevadas, limitando as oportunidades de desenvolvimento tanto para as mulheres como para os seus filhos e filhas (ONU Mulheres e CEPAL, 2021; Organização Internacional do Trabalho, 2024c). Além disso, o trabalho não remunerado de prestação de cuidados, muitas vezes a única opção para as mulheres em situação de pobreza, é frequentemente mal remunerado e realizado em condições precárias (ONU Mulheres, OISS e OIT, 2022), perpetuando a feminização destes setores e, conseqüentemente, a desigualdade.

1. A Resolução sobre o trabalho digno e a economia dos cuidados, adotada a 14 de junho de 2024 na 112.ª Conferência Internacional do Trabalho, fornece uma definição desta economia, classificando os cuidados em duas categorias: os cuidados diretos, que envolvem cuidados pessoais com uma componente relacional - cuidar de crianças, pessoas idosas ou pessoas com deficiência - e os cuidados indiretos, que consistem em atividades que contribuem para o bem-estar sem contacto direto, como limpar ou cozinhar. Esta classificação abrange tanto o trabalho de cuidados remunerado, realizado por pessoas empregadas em setores como a saúde, a educação e o trabalho doméstico, como o trabalho de cuidados não remunerado, realizado por aqueles que desempenham estas tarefas sem receber uma compensação financeira ou um reconhecimento formal enquanto trabalhadoras ou trabalhadores na esfera familiar ou comunitária.

GRÁFICO 1.

Percentagem de pessoas fora da força de trabalho devido a responsabilidades de prestação de cuidados 2023-2024, consoante a disponibilidade de dados por país.

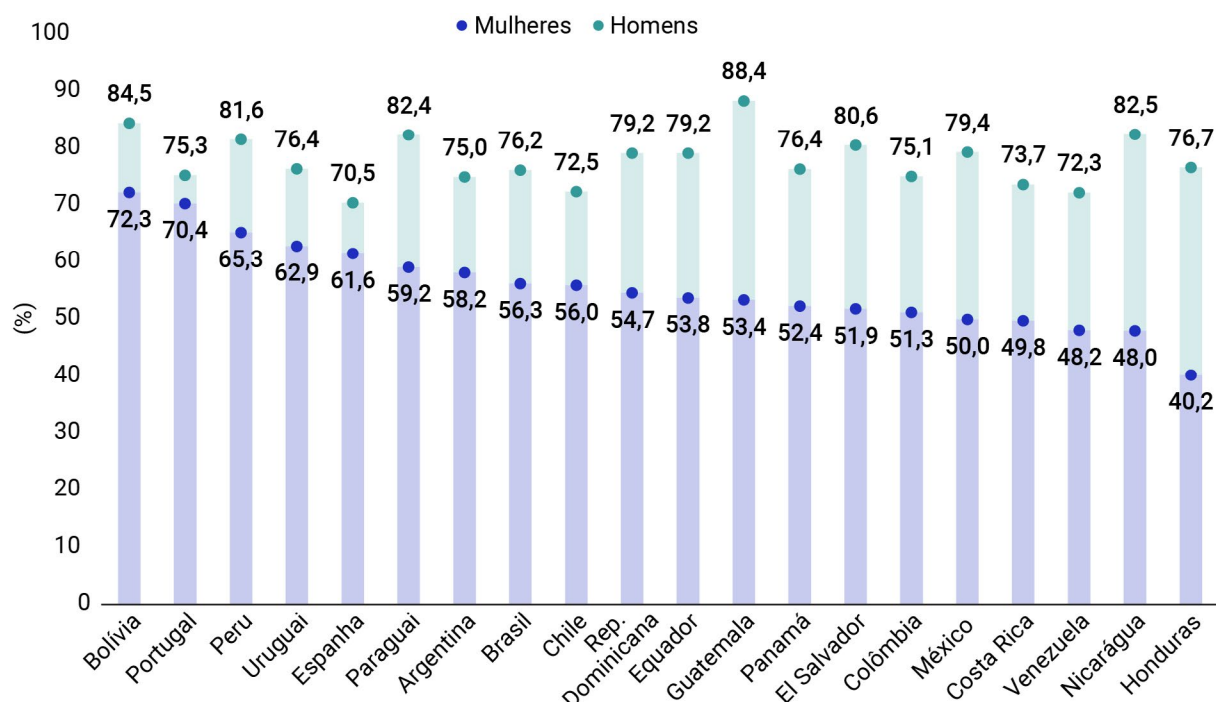


Fonte: Elaboração própria com base no ILOSTAT

As mulheres enfrentam múltiplas formas de discriminação no trabalho. Uma das principais está relacionada com a gravidez e a maternidade, tendo um impacto significativo nos seus percursos profissionais e limitando o seu acesso a oportunidades equitativas, o que contraria as disposições da Convenção 183 da OIT relativa à proteção da maternidade. Uma das manifestações mais evidentes desta discriminação é a penalização no emprego: as mães de crianças com menos de seis anos têm taxas de emprego mais baixas do que as mulheres sem filhos e esta disparidade tende a aumentar (Organização Internacional do Trabalho, 2019b). Além disso, as mães sofrem uma penalização salarial, auferindo salários inferiores aos das mulheres sem dependentes, uma disparidade que persiste ao longo da sua vida profissional e que varia consoante o contexto nacional (Organização Internacional do Trabalho, 2019b, 2022, 2024c, 2024d). Em contrapartida, os pais tendem a auferir salários mais elevados do que os homens sem menores a seu cargo. Por último, as mães de crianças pequenas enfrentam barreiras no acesso a cargos de liderança, ocupando apenas 25,1% desses cargos, enquanto os restantes 74,9% são ocupados por homens (Organização Internacional do Trabalho, 2019b). Estas formas de discriminação não só perpetuam desigualdades como os tetos de vidro, mas também têm impacto no desenvolvimento profissional e económico das mulheres.

GRÁFICO 2.

Rácio de empregados em relação à população total, 15 a 64 anos, 2023-2024, consoante a disponibilidade de dados por país.

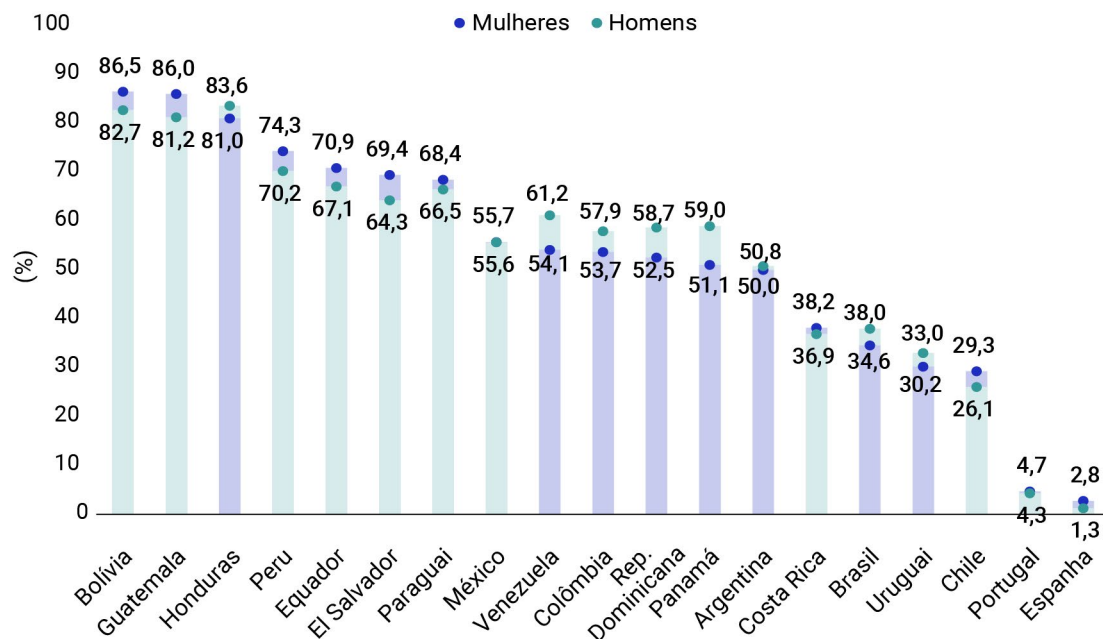


Fonte: Elaboração própria com base no ILOSTAT

A discriminação contra as mulheres no trabalho, associada a preconceitos de género, manifesta-se de várias formas. Uma das formas mais evidentes é a discriminação nos processos de recrutamento, mesmo quando as mulheres têm as mesmas qualificações que os homens. Os empregadores baseiam-se frequentemente em estereótipos e papéis de género para tomar decisões de contratação, o que prejudica as mulheres e perpetua a desigualdade no mercado de trabalho. Por exemplo, um estudo refere que as mulheres casadas, sem filhos, em idade fértil e ambiciosas são discriminadas, pois as e os empregadores presumem que serão menos produtivas (OIT, 2019a). Os estereótipos de género podem conduzir a expectativas mais baixas em relação ao desempenho das mulheres, impactando o seu próprio comportamento e aspirações (Organização Internacional do Trabalho, 2019a). Em segundo lugar, as mulheres tendem a estar segregadas horizontal ou profissionalmente, muitas vezes em profissões menos bem remuneradas e com condições de trabalho menos favoráveis - setores masculinizados versus setores feminizados (Organização Internacional do Trabalho, 2019a, 2024c). A isto somam-se as diversas formas de segregação vertical sofridas pelas mulheres, expressas nas figuras do "teto de vidro", do "chão pegajoso" e das "escadas partidas", que apontam para uma distribuição desigual na escala hierárquica, com as mulheres concentradas em posições inferiores que se perpetuam (Organização Internacional do Trabalho, 2019a).

GRÁFICO 3.

Taxa de emprego informal 2023-2024, consoante a disponibilidade de dados por país.



Fonte: Elaboração própria com base no ILOSTAT

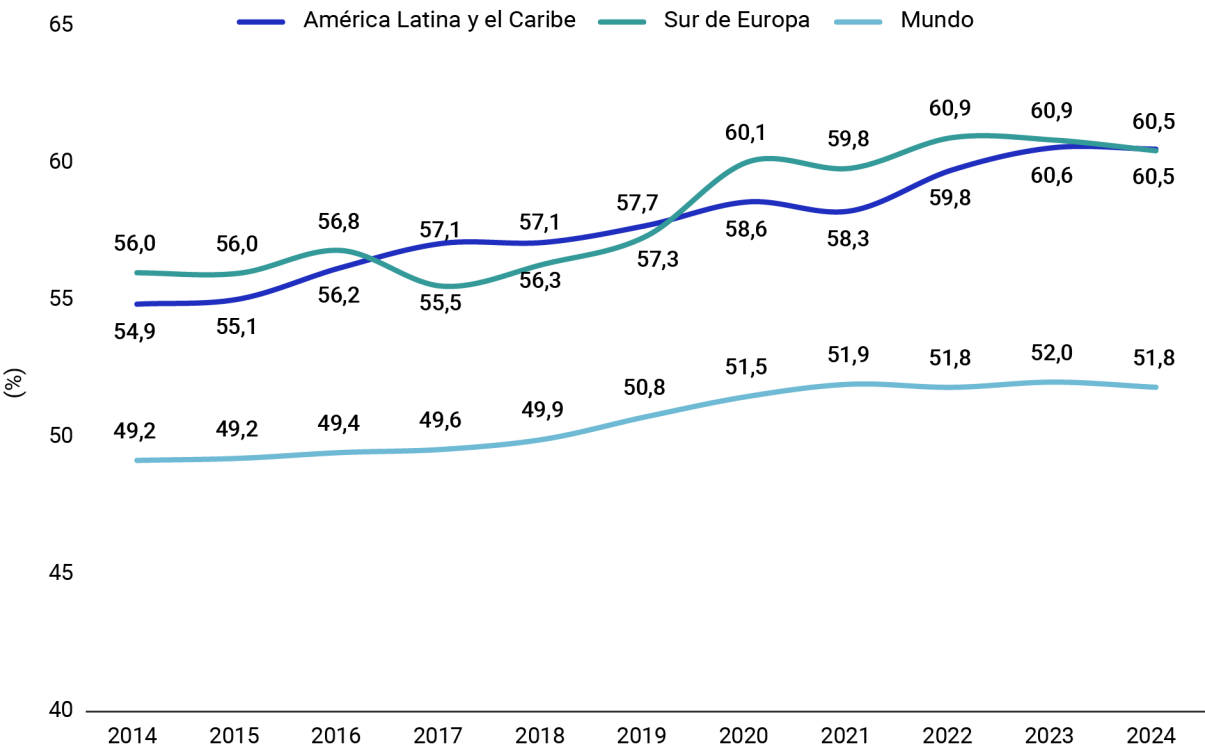
Tal como é afirmado na Convenção 190 da OIT, a violência e o assédio no mundo do trabalho podem afetar todas as trabalhadoras, independentemente da sua posição, país ou setor, na esfera pública ou privada, formal ou informal. Os abusos podem ocorrer tanto por parte de figuras com as quais existe uma assimetria de poder (como superiores hierárquicos/as ou clientes) como em relações horizontais (por parte de outras pessoas que trabalhem na mesma hierarquia). As formas de violência psicológica, como o assédio e a intimidação, são as mais comuns e contribuem para um ambiente de trabalho hostil e prejudicial para as trabalhadoras (Comissão Económica para a América Latina e o Caribe e Organização Internacional do Trabalho, 2019; Organização Internacional do Trabalho, 2024a). A violência e o assédio, incluindo o assédio sexual, têm um impacto negativo profundo na participação e permanência das mulheres no mercado de trabalho, bem como na qualidade da sua experiência profissional (Organização Internacional do Trabalho, 2024a).

Em consequência de preconceitos de género e de outros aspetos estruturais do mercado de trabalho, as mulheres auferem salários inferiores aos dos seus homólogos masculinos. Em 2024, as mulheres da América Latina e da Europa do Sul auferiram, em média, 60% do rendimento dos homens (Gráfico 4). As disparidades salariais entre homens e mulheres são ainda mais acentuadas a nível global (51,8% em todo o mundo) e persistem mesmo em países com enquadramentos jurídicos que garantem a igualdade salarial (são, por exemplo, de 64% no Norte da Europa), devido a múltiplos fatores interligados. A carga desproporcionada de trabalho não remunerado de prestação de cuidados limita o tempo e as oportunidades das mulheres para se dedicarem a um emprego formal. Esta situação leva-as também a optar por empregos a tempo parcial ou informais, com rendimentos mais baixos e poucas possibilidades de progressão (Organização Internacional do Trabalho, 2019a, 2022). Além disso, os preconceitos de género e a discriminação influenciam as decisões de promoção, perpetuando a desigualdade salarial para empregos de igual valor (Organização Internacional do Trabalho, 2024a). A segregação profissional concentra as mulheres em setores menos reconhecidos socialmente e com baixos salários, como o

trabalho doméstico ou os serviços sociais, enquanto os setores com maior presença masculina tendem a ser mais bem pagos, como a tecnologia, o desenvolvimento de software, as finanças ou a exploração mineira (Organização Internacional do Trabalho, 2024a). A sub-representação das mulheres nas áreas STEM, que são mais produtivas, contribui também para a manifestação de disparidades de género no trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2024a). Por fim, a sobrerrepresentação das mulheres em profissões informais, com salários ainda mais baixos e sem proteção social, aprofunda as desigualdades salariais (Organização Internacional do Trabalho, 2024a).

GRÁFICO 4.

Disparidades salariais por género, relação entre os rendimentos do trabalho das mulheres e dos homens, 2014-2024.



Fonte: Elaboração própria com base no ILOSTAT, Estimativas modelizadas da OIT, Agosto de 2024

A importância de reconhecer as disparidades digitais

Diferentes tipos de disparidades digitais podem afetar a participação das mulheres em carreiras técnicas e digitais, por exemplo, na economia das plataformas. De acordo com alguns estudos, as mulheres podem estar em desvantagem em quatro tipos de disparidades digitais (Agüero et al., 2020; Comissão Económica para a América Latina e o Caribe, 2023; Vaca Trigo & Valenzuela, 2022).

Disparidades no acesso: referem-se às desigualdades na oportunidade e na capacidade de pessoas ou grupos acederem fisicamente às tecnologias digitais, tendo em conta a disponibilidade de infraestruturas e a acessibilidade de dispositivos e serviços (Vaca Trigo & Valenzuela, 2022). No que se refere ao acesso à internet, as desigualdades de género variam significativamente de país para país. Em média, as disparidades de acesso a telemóveis na América Latina são de 3%, ao passo que a lacuna de acesso à internet é de 6%.

Estas percentagens são superiores às registadas na Europa e na América do Norte, mas inferiores às de outras regiões do Sul Global (Economist Intelligence Unit, 2019). As disparidades de género parecem ser mais acentuadas nos países com taxas de acesso à internet mais baixas. No entanto, em alguns países ibero-americanos, a percentagem de mulheres com acesso à internet é superior à dos homens.

GRÁFICO 5.

Percentagem de pessoas com acesso à internet por género. Países ibero-americanos selecionados 2019-2023, consoante a disponibilidade de dados por país.



Fonte: Elaboração própria com base na ITU World Telecommunication/ICT Indicators database

Disparidades na utilização dos dispositivos: referem-se às desigualdades na forma como as pessoas utilizam as tecnologias digitais, ou seja, em que medida, para que fins e com que nível de competência. As disparidades de género na formação nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) e nas competências digitais colocam as mulheres numa posição de desvantagem (ONU Mulheres, 2020). A limitação das competências digitais básicas, como a utilização de aplicações móveis, a navegação na internet ou a gestão de ferramentas digitais financeiras, restringe as suas possibilidades de competir no mercado de trabalho digital. Na América Latina, por exemplo, as mulheres têm menos probabilidades do que os homens de adquirir competências básicas em Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC) e competências informáticas essenciais para trabalhar em plataformas (Comissão Económica para a América Latina e o Caribe, 2023). Estas disparidades nas competências limitam as oportunidades de trabalho das mulheres no domínio digital e reforçam a sua concentração em profissões tradicionalmente desempenhadas por mulheres e com baixos salários (Dewan & Sanyal, 2023; Fairwork, 2023b; Vaca Trigo & Valenzuela, 2022).

Disparidades nos resultados: referem-se às desigualdades nos benefícios tangíveis e nas vantagens concretas que as pessoas ou grupos conseguem (ou não) obter com a utilização das tecnologias digitais (Vaca Trigo & Valenzuela, 2022). O menor acesso das mulheres às tecnologias e a sua menor formação na

utilização destas têm impacto nos resultados que podem ser alcançados com as mesmas (Vaca Trigo & Valenzuela, 2022). Num estudo sobre as disparidades digitais de género realizado no Equador, Guatemala, México e Peru, Galperin e Arcidiacono (2021) concluem que as diferenças de género no emprego são o fator que mais contribui para as disparidades digitais de género nesses países, ou seja, as desigualdades nas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho explicam o facto de estas estarem menos expostas à formação e à aquisição destas competências.

Disparidades na conceção, produção e governação: referem-se às desigualdades na capacidade e oportunidade de as pessoas participarem ativamente, não só enquanto pessoas utilizadoras, mas também enquanto criadoras, designers, desenvolvedoras, proprietárias e governantes das tecnologias digitais (Comissão Económica para América Latina e o Caribe, 2023). A fraca presença de mulheres nos processos de conceção de tecnologias significa que estas são moldadas por perspetivas e interesses masculinos (Wajcman, 2010). Várias investigações demonstram como esta perspetiva se reflete na conceção e no design dos dispositivos e artefactos que utilizamos, revelando uma forte distorção de género (Criado-Perez, 2020). De facto, esta advertência é muito relevante para compreender os riscos e desafios da integração das mulheres na economia das plataformas.

1B. CONTEÚDO DO PRESENTE ESTUDO

Neste contexto, o presente estudo analisa a participação das mulheres nas plataformas de trabalho, explorando as oportunidades que estas oferecem para o seu empoderamento económico e social, bem como os desafios com que se deparam num ambiente marcado por disparidades e desigualdades de género persistentes. Os resultados desta análise combinam uma revisão da literatura sobre o trabalho em plataformas e as disparidades de género com dados extraídos de um inquérito da OIT (Cravo, 2025) aos trabalhadores de plataformas digitais na América Latina e no Caribe.

A secção 2 apresenta uma descrição geral das plataformas digitais e da participação das mulheres neste mercado na América Latina. A secção 3 recorre a dados de um inquérito realizado a pessoas trabalhadoras das plataformas para analisar e discutir o perfil das pessoas envolvidas na economia das plataformas digitais na América Latina e no Caribe, adotando uma perspetiva de género. Por fim, a secção 4 apresenta as principais conclusões do estudo.

2. AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO NA IBERO-AMÉRICA

2A. OPORTUNIDADES E DESAFIOS GERAIS DO TRABALHO ATRAVÉS DE PLATAFORMAS

Nos estudos sobre plataformas de trabalho, estas podem ser classificadas de acordo com o tipo de tarefas executadas e o perfil das pessoas que as executam. Uma possível diferenciação considera dois tipos de plataformas de trabalho (OIT, 2024b):

- **Plataformas baseadas na localização**, que funcionam a nível local e num lugar específico. Nestas plataformas, a presença física da pessoa trabalhadora é essencial para a prestação do serviço. **São geralmente classificadas de acordo com o ramo de atividade correspondente às tarefas executadas.**
- **Plataformas de trabalho online**, que funcionam na web e permitem que as pessoas trabalhadoras prestem os seus serviços à distância para um mercado global. Estas plataformas incluem uma variedade de microtarefas e serviços profissionais, como programação informática, serviços de tradução ou moderação de conteúdos. **São geralmente classificadas de acordo com o tipo de contratação das tarefas executadas.**

As plataformas de trabalho oferecem uma série de oportunidades que transformam o acesso ao emprego e a forma como o trabalho é organizado. Em primeiro lugar, reduzem significativamente as barreiras de entrada no mercado de trabalho, permitindo que grupos com dificuldades de acesso, como as pessoas jovens, migrantes, refugiadas ou com deficiência, acessem fontes de rendimento através de dispositivos básicos, como os smartphones e a ligação à internet (Organização Internacional do Trabalho, 2024b). A flexibilidade do horário de trabalho é outro aspeto fundamental, na medida em que contribui para facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, especialmente no caso das pessoas com responsabilidades de cuidados não remunerados, que podem adaptar o seu horário de trabalho a essas mesmas responsabilidades. Além disso, estas plataformas proporcionam acesso a mercados globais, permitindo que as pessoas que trabalham em zonas rurais ou em países em desenvolvimento prestem serviços online (como tradução, programação ou design) a clientes internacionais, ampliando as suas oportunidades económicas (Organização Internacional do Trabalho, 2024b). Podem também promover a formalização, ao digitalizar transações e contratos, facilitando o cumprimento das obrigações fiscais e a proteção social. Para as pessoas trabalhadoras com baixas qualificações, algumas plataformas oferecem formação e experiência em ambientes tecnológicos, facilitando a transição para empregos mais especializados (Organização Internacional do Trabalho, 2024b).

No entanto, apesar das oportunidades que oferece, o trabalho em plataformas enfrenta desafios em termos de condições de trabalho e de falta de uma regulamentação clara, o que pode afetar o acesso a um emprego digno. As investigações sobre o trabalho em plataformas identificaram um conjunto de questões

específicas relacionadas com o estatuto jurídico das pessoas que trabalham em plataformas, as condições de trabalho oferecidas, o acesso à proteção social, a liberdade de associação e a negociação coletiva.

O estatuto legal das pessoas trabalhadoras das plataformas é uma das questões mais debatidas na economia digital, devido à falta de consenso sobre a sua classificação laboral e aos critérios utilizados para definir a sua relação com as plataformas. As condições de trabalho nas plataformas apresentam características distintas e um elevado grau de heterogeneidade, consoante o tipo de plataforma. Os rendimentos auferidos através das plataformas por aqueles que nelas trabalham são altamente variáveis, com diferenças significativas observadas entre as plataformas online - onde se estima que 30% dependam principalmente deste rendimento - e as plataformas baseadas na localização, onde esta percentagem pode atingir 90%, dependendo da plataforma (Organização Internacional do Trabalho, 2022, 2024b). Além disso, os rendimentos provenientes destas plataformas são instáveis, devido ao facto de se tratar de um tipo de trabalho “a pedido”, às tarifas de remuneração variáveis ou à possibilidade de não pagamento ou rejeição de tarefas concluídas (Organização Internacional do Trabalho, 2021, 2024). As condições de pagamento, nomeadamente a frequência dos pagamentos e o facto de os trabalhadores receberem os fundos diretamente dos clientes através de uma conta intermediária na plataforma, são definidas de forma unilateral pela plataforma (Organização Internacional do Trabalho, 2022).

Em termos de motivação e organização do horário, o trabalho nas plataformas é, de um modo geral, mais flexível do que nos empregos tradicionais. De facto, um inquérito recente da OIT para a América Latina e o Caribe mostra que a principal razão pela qual as pessoas trabalhadoras das plataformas optam por este tipo de emprego é a preferência por trabalhar a partir de casa, mencionada por 17,9% dos participantes. Em segundo lugar, a necessidade de complementar o rendimento foi referida por 16,6% das pessoas inquiridas (Cravo, 2025).

As pessoas que trabalham através de plataformas enfrentam também importantes questões de proteção social decorrentes das relações de trabalho atípicas que caracterizam este modelo e que devem ser tidas em conta. A classificação como contratantes independentes pode limitar o acesso a coberturas essenciais, como seguros de saúde, subsídios de desemprego, pensões e proteção contra acidentes de trabalho (Aloisi, 2022; Berg et al., 2019). A prática de pagamentos à peça, comum neste tipo de trabalho, pode estar associada a níveis mais elevados de informalidade e dificultar a determinação das bases de contribuição. Além disso, os trabalhadores e as trabalhadoras podem utilizar o trabalho em plataformas como atividade secundária, estando cobertos pela segurança social através do seu emprego principal, o que pode contribuir para problemas de sustentabilidade dos sistemas de segurança social. O crescimento contínuo da economia das plataformas suscita, por conseguinte, preocupações quanto à equidade e sustentabilidade dos sistemas de segurança social.

Por último, as pessoas que trabalham nas plataformas enfrentam múltiplos desafios que limitam a sua liberdade de associação e de negociação coletiva. Um dos principais desafios está associado à sua classificação como contratantes independentes, a qual restringe o seu acesso a direitos laborais fundamentais, incluindo a negociação coletiva, e cria conflitos com a legislação da concorrência em algumas jurisdições (Hadwiger et al., 2023; Haidar, 2020; Johnston, 2020). A dispersão geográfica e o isolamento que caracterizam muitas destas atividades dificultam a organização sindical e a criação de laços de solidariedade, tornando difícil a ação coletiva (Berg et al., 2019; Johnston, 2020). Esta situação é agravada pela elevada rotatividade profissional e pelo controlo assimétrico dos dados por parte das plataformas,

que dificultam a comunicação e o recrutamento sindical. Além disso, o risco de desativação de contas, de gestão algorítmica e de perda de emprego desencoraja a participação em movimentos organizados.

A seguir, é apresentada uma visão geral das principais plataformas que operam na região, organizadas por tipo. Para cada tipo de plataforma, é apresentada uma síntese das atividades realizadas, dos serviços prestados e dos modelos de negócio adotados. É também apresentada uma estimativa do número de pessoas trabalhadoras e da participação das mulheres em cada tipo de plataforma².

Plataformas de trabalho baseadas na localização

As plataformas de trabalho baseadas na localização permitem o transporte de passageiros, a entrega de alimentos ou encomendas e o trabalho doméstico e de cuidados. Ao contrário das plataformas online, as pessoas que trabalham em plataformas baseadas na localização constituem uma força de trabalho que opera num território específico. Tal torna esta força de trabalho mais visível e localizável.

Transporte de passageiros

Das plataformas baseadas na localização, as associadas ao transporte de passageiros são as mais difundidas e as que funcionam há mais tempo na região³. A diversidade das plataformas reflete-se nas suas características, com diferentes modelos de funcionamento e de negócio:

- **Pessoas utilizadoras e interações principais:** as pessoas utilizadoras destas plataformas incluem, principalmente, condutoras e passageiras, embora algumas plataformas integrem também estafetas e lojas, alargando o seu alcance. Em geral, as interações principais centram-se no pedido de um serviço por parte dos clientes, na atribuição de um condutor ou condutora, na sugestão do itinerário e na conclusão da viagem. Além disso, essas plataformas normalmente administram a cobrança aos clientes e o pagamento à pessoa que conduz.
- **Comissões de intermediação:** Existem diferentes modelos nas plataformas da região. A maioria cobra uma quantia aos clientes e paga à pessoa que conduz, ficando com a diferença. Em certas circunstâncias, esta diferença pode ser negativa, o que significa que a plataforma subsidia a viagem. Outras plataformas deduzem uma comissão fixa ou variável do pagamento à pessoa que conduz, a qual pode oscilar entre 10% e 15%.

2. É importante salientar uma limitação metodológica significativa no que diz respeito à consistência da informação apresentada neste segmento: apesar do crescimento acelerado e da importância das plataformas de trabalho na região, a informação e as estatísticas disponíveis a nível nacional e internacional são ainda muito incompletas, não estando normalizadas nem sistematizadas. Isto aplica-se às informações sobre as pessoas trabalhadoras e as suas condições de trabalho, bem como às características e atividades das próprias plataformas. Em particular, é difícil determinar o número de pessoas que trabalham em cada tipo de plataforma, devido à sobreposição frequente com outras modalidades de trabalho e profissões, à utilização simultânea de várias plataformas e à falta generalizada de registo da relação laboral. Estas dificuldades fazem com que a informação utilizada para o estudo desta modalidade de trabalho provenha, muitas vezes, de uma combinação de várias fontes, sobretudo inquéritos e entrevistas a trabalhadoras, complementadas com fontes documentais, como artigos académicos, relatórios de políticas públicas e artigos de jornais. Para mais informações sobre as estimativas aqui apresentadas, consulte o Anexo Metodológico.

3. A Uber e a Indrive destacam-se como as plataformas mais difundidas, operando na maioria dos países analisados, embora a cobertura da Uber seja mais abrangente. Um segundo grupo de plataformas (Bolt, DiDi e Cabify) segue-se em termos de presença por país, com atividade em sete a nove países da região. Por último, plataformas como a Citibest, a Muv e a Picap estão a dar os primeiros passos, operando num número reduzido de territórios.

- **Gestão da provisão dos serviços profissionais:** A maioria das plataformas utiliza um sistema de atribuição direta, em que o condutor pode aceitar ou recusar a tarefa. Algumas plataformas oferecem opções de aceitação automática ou apresentam listas de pedidos de viagem disponíveis. A descrição da tarefa inclui informações sobre o montante a receber, o local de partida e o destino, a distância a percorrer, o tempo estimado de viagem e a pontuação da pessoa passageira. Os critérios de aprovação da tarefa exigem, em geral, que a pessoa trabalhadora selecione a opção “Finalizar viagem”. A avaliação mútua entre pessoas passageiras e condutoras é normalmente efetuada através de sistemas de estrelas ou de classificações simples, como “Bom” ou “Mau”.
- **Remuneração do trabalho:** A forma como a remuneração é fixada pode ser definida pela plataforma ou acordada entre a pessoa que vai viajar e a condutora, sendo possível fazer contrapropostas. Os elementos que compõem a remuneração incluem pagamentos por viagem, tendo em conta características como a distância, a duração, o local de partida e de chegada, a procura em tempo real e as tarifas dinâmicas. Algumas plataformas oferecem bónus por referências (se a pessoa condutora apresentar outra pessoa à plataforma) ou por completar um número específico de viagens num período determinado. A forma e a frequência de pagamento são, normalmente, semanais, com transferências para contas bancárias, embora algumas plataformas permitam levantamentos imediatos, mediante o pagamento de uma comissão adicional.

Atualmente, continua a ser um desafio quantificar com precisão o número de pessoas que trabalham em plataformas digitais, dado que a informação disponível na maioria dos inquéritos nacionais é limitada. No caso específico das plataformas de transporte de passageiros, o presente estudo procurou estimar a respetiva dimensão com base nos dados disponíveis. Estima-se que mais de 1,7 milhões de pessoas trabalhem em plataformas de transporte na América Latina, das quais cerca de 220 mil são mulheres. A Tabela 1 apresenta um resumo das informações recolhidas para a região, detalhando por país (coluna 1) o número de pessoas que trabalham neste tipo de plataformas e a respetiva proporção na População Economicamente Ativa (colunas 2 e 3), o número de mulheres que trabalham nessas plataformas e a proporção da População Economicamente Ativa feminina que representam (colunas 4 e 5), bem como a respetiva Taxa de Representação Feminina (TRF)⁴. Em termos de percentagem de mulheres que trabalham nessas plataformas em relação à população feminina economicamente ativa, destacam-se o Brasil, Portugal e a Costa Rica. Os países com a TRF mais elevada são o Brasil e o Paraguai (43% e 35%, respetivamente). Em contrapartida, países como o Peru e a Colômbia apresentam uma TRF mais baixa (8,8% e 12%, respetivamente).

4. Para mais informações sobre o cálculo e a interpretação consulte o Anexo Metodológico.

TABELA 1.

Número total de pessoas trabalhadoras e de mulheres trabalhadoras em plataformas de transporte de passageiros na Ibero-América, participação na População Economicamente Ativa e taxa de representação feminina (2024)

País	Total	%PEA total	Mulheres	%PEA mulheres	TRF
Ibero-América	1.772.537	0,56%	220.637	0,16%	0,29
Andorra	n.d.		n.d.		
Argentina	160.000	0,72%	14.400	0,15%	0,21
Bolívia	n.d.		n.d.		
Brasil	778.000	0,73%	145.486	0,32%	0,43
Chile	40.943	0,41%	4.504	0,11%	0,26
Colômbia	84.000	0,32%	4.200	0,04%	0,12
Costa Rica	25.800	1,10%	2064 *	0,22%	0,20
Cuba	n.d.		n.d.		
Equador	28.000	0,32%	1.568	0,04%	0,14
El Salvador	n.d.		n.d.		
Espanha	120.996	0,50%	9680 *	0,09%	0,17
Guatemala	20.000	0,27%	1600 *	0,06%	0,23
Honduras	n.d.		n.d.		
México	308.000	0,51%	21.560	0,09%	0,17
Nicarágua	n.d.		n.d.		
Panamá	7.000	0,32%	560 *	0,06%	0,20
Paraguai	14.000	0,41%	2.030	0,14%	0,35
Peru	47.000	0,25%	1.880	0,02%	0,09
Portugal	77.441	1,43%	6196 *	0,23%	0,16
Rep. Dominicana	31.500	0,59%	2.520	0,11%	0,19
Uruguai	1.856	0,11%	149 *	0,02%	0,17
Venezuela	28.000	0,25%	2240 *	0,06%	0,22

Fonte: Elaboração própria com base em estatísticas oficiais (Brasil e Chile), investigações, documentos políticos de organismos internacionais, artigos em revistas acadêmicas e artigos de jornais.

Nota: a indicação "n.d." significa que os dados não estão disponíveis e o asterisco (*) indica que a percentagem de participação feminina não está disponível, tendo sido aproximada com base na mediana da participação feminina neste tipo de plataformas nos países onde esta informação está disponível.

Entrega de alimentos e encomendas

O segundo conjunto de plataformas de trabalho baseadas na localização corresponde à entrega de alimentos e encomendas. O crescimento deste setor na região teve início na segunda metade da década de 2010, tendo a sua presença sido consolidada e o seu crescimento acelerado desde a pandemia da COVID-19⁵. As plataformas de distribuição na Ibero-América apresentam uma relativa homogeneidade em termos das suas características e modelos de negócio:

- **Pessoas utilizadoras e interações principais:** Estas plataformas costumam ter uma estrutura triangular de pessoas utilizadoras, composta por estafetas, clientes e lojas ou restaurantes. As plataformas gerem todo o processo, desde a receção da encomenda do cliente até à sua entrega, cobrando à

5. A Order Now e a UberEats destacam-se como as plataformas mais difundidas, estando presentes na maioria dos países analisados. Outras plataformas, como a Cornershop, a Chazki e a Yaigo, têm uma presença mais limitada, operando apenas em alguns países. Neste contexto, o caso da iFood é digno de nota: apesar de ser a principal plataforma de entregas no Brasil, não opera noutros países da região.

ou ao cliente e pagando à loja e à pessoa que faz a entrega. As principais interações centram-se na coordenação entre os clientes, a loja e a pessoa responsável pela entrega, de modo a garantir que a encomenda é recolhida, verificada e entregue de forma eficiente.

- **Comissões de intermediação:** Em geral, as plataformas cobram uma comissão variável às lojas ou restaurantes, dependendo do valor do produto. Além disso, cobram uma taxa de serviço aos clientes, que pode ser alvo de descontos consoante a respetiva categoria.
- **Gestão da provisão dos serviços profissionais:** A maioria das plataformas utiliza um sistema de atribuição direta de encomendas, em que as pessoas distribuidoras podem aceitar ou recusar a tarefa. Algumas plataformas oferecem opções de autoaceitação, o que simplifica o processo. A tarefa em si inclui a recolha da encomenda na loja ou no supermercado e a sua entrega às e aos clientes. Geralmente, a aprovação das tarefas exige a confirmação da entrega. Os mecanismos de avaliação incluem classificações de clientes e restaurantes, bem como critérios quantitativos baseados no número de encomendas, na aceitação e recusa de tarefas.
- **Remuneração do trabalho:** Geralmente, a compensação é composta por montantes fixos, multiplicadores pela distância percorrida, preços por encomenda recolhida ou entregue e uma compensação horária pela exibição de material publicitário. Além disso, as gorjetas recebidas através da aplicação são liquidadas. A forma e a frequência do pagamento variam, com opções que vão desde pagamentos semanais até à possibilidade de decidir a frequência da cobrança em certos casos.

Continua também a ser um desafio quantificar com precisão o número de pessoas que trabalham neste tipo de plataformas digitais, dado que a informação disponível na maioria dos inquéritos nacionais é limitada. No caso das plataformas de distribuição, o presente estudo procurou calcular a respetiva dimensão com base nos dados disponíveis. Estima-se que nestas plataformas na região estejam empregadas pouco mais de 1,4 milhões de pessoas, das quais 227 mil são mulheres, o que representa 0,18% da PEA feminina na região (Tabela 2). Embora se trate de uma profissão altamente masculinizada, em termos relativos, este setor apresenta uma participação feminina mais elevada do que o setor das plataformas de transporte de passageiros. Em termos de TRF, o México e o Brasil lideram a região, seguidos pela Argentina e pelo Chile.

TABELA 2.

Número total de pessoas trabalhadoras e de mulheres trabalhadoras em plataformas de distribuição de alimentos e encomendas na Ibero-América, participação na População Economicamente Ativa e taxa de representação feminina (2024)

País	Total	%PEA total	Mulheres	%PEA mulheres	TRF
Ibero-América	1.408.798	0,46%	227.833	0,18%	0,38
Andorra	n.d.		n.d.	n.d.	
Argentina	75.000	0,34%	13.500	0,14%	0,42
Bolívia	n.d.		n.d.	n.d.	
Brasil	589.000	0,55%	110.143	0,24%	0,43
Chile	20.258	0,20%	3.039	0,07%	0,35
Colômbia	67.000	0,25%	6.700	0,06%	0,24
Costa Rica	29.000	1,24%	1.450	0,16%	0,13
Cuba	n.d.		n.d.	n.d.	
Equador	18.800	0,22%	1.504	0,04%	0,19
El Salvador	n.d.		n.d.	n.d.	
Espanha	193.594	0,80%	19360 *	0,17%	0,21
Guatemala	n.d.		n.d.	n.d.	
Honduras	1.620	0,04%	162 *	0,01%	0,29
México	350.000	0,58%	66.500	0,28%	0,47
Nicarágua	n.d.		n.d.	n.d.	
Panamá	n.d.		n.d.	n.d.	
Paraguai	14.000	0,41%	882	0,06%	0,15
Peru	17.047	0,09%	1.245	0,01%	0,16
Portugal	n.d.		n.d.	n.d.	
Rep. Dominicana	12.000	0,23%	1200 *	0,05%	0,24
Uruguai	3.000	0,17%	300 *	0,04%	0,21
Venezuela	18.479	0,17%	1848 *	0,05%	0,27

Fonte: Elaboração própria com base em estatísticas oficiais (Brasil e Chile), investigações, documentos políticos de organismos internacionais, artigos em revistas académicas e artigos de jornais.

Nota: a indicação "n.d." significa que os dados não estão disponíveis e o asterisco (*) indica que a percentagem de participação feminina não está disponível, tendo sido aproximada com base na mediana da participação feminina neste tipo de plataformas nos países onde esta informação está disponível.

Prestação de cuidados e trabalho doméstico

Em comparação com as plataformas de transporte e entrega, as plataformas de prestação de cuidados e trabalho doméstico estão muito menos desenvolvidas e difundidas na região ibero-americana, apresentando também uma maior heterogeneidade. Esta situação é particularmente relevante quando se consideram os desafios e as oportunidades enfrentados pelas mulheres. O desenvolvimento relativamente limitado destas plataformas também se reflete nas suas características:

- **Pessoas utilizadoras e interações principais:** As plataformas colocam em contacto pessoas que procuram serviços de limpeza e manutenção doméstica com pessoas que os prestam. As interações principais incluem a receção do pedido de serviço, a atribuição de uma pessoa para executar a tarefa e, em alguns casos, a gestão da cobrança e o pagamento à pessoa trabalhadora.

- **Comissões de intermediação:** Algumas plataformas cobram uma comissão fixa por colocarem as pessoas em contacto, podendo incluir a substituição destas, caso a ou o cliente não fique satisfeito. Outras plataformas cobram o valor total do serviço e pagam à pessoa trabalhadora, deduzindo comissões adicionais, como uma taxa de adesão ou uma comissão mensal por receber trabalhos.
- **Gestão da provisão dos serviços profissionais:** Algumas plataformas atribuem um perfil de trabalhadora de acordo com o pedido da ou do cliente, que deverá confirmar a seleção. Outras plataformas permitem aos clientes escolher entre várias trabalhadoras, apresentando comentários, classificações e pormenores sobre a respetiva experiência. A definição da tarefa é acordada entre a profissional e a ou o cliente, frequentemente no âmbito de um conjunto de tarefas normalizadas. Os critérios de aprovação das tarefas baseiam-se neste acordo mútuo, embora algumas plataformas incluam sistemas de avaliação e sanção associados. Os mecanismos de avaliação incluem frequentemente sistemas de estrelas, nos quais as trabalhadoras e os clientes se podem avaliar mutuamente.
- **Remuneração do trabalho:** A forma como a remuneração é definida é normalmente acordada entre a pessoa trabalhadora e o cliente, com a plataforma a sugerir um valor mínimo, ou é definida diretamente pela plataforma, em função da tarefa, da duração e da frequência. Os elementos da remuneração podem incluir um bónus por referências ou ser fixados pelas próprias trabalhadoras. A forma e a frequência do pagamento variam, com opções que vão desde acordos diretos entre as partes até pagamentos semanais geridos pela plataforma.

As informações disponíveis sobre estas plataformas são limitadas. Por conseguinte, não é possível estimar o número de trabalhadoras e trabalhadores que as utilizam.

Plataformas de trabalho online

As plataformas de trabalho online apresentam características significativamente diferentes das plataformas de trabalho baseadas na localização. Em primeiro lugar, funcionam como um mercado de trabalho global, possibilitando a distribuição e a externalização de atividades económicas específicas e reduzindo a sua ligação aos mercados de trabalho locais. A força de trabalho online é muito mais invisível e globalmente dispersa do que a das plataformas baseadas na localização, permitindo simultaneamente aos trabalhadores e trabalhadoras aceder a um mercado de trabalho mundial. O trabalho nas plataformas online abrange uma vasta gama de atividades, incluindo o desenvolvimento de software, a criação de conteúdos criativos e multimédia, a tradução, a redação, a gestão e a introdução de dados, bem como serviços profissionais. Estas atividades podem ser realizadas de forma independente ou no âmbito de projetos de maior dimensão. Enquanto alguns empregos exigem competências altamente especializadas, como programação ou tradução, outros exigem apenas competências técnicas básicas, como introdução de dados. Esta variedade permite que pessoas com diferentes níveis de experiência e formação participem neste mercado de trabalho. A possibilidade de trabalhar a partir de qualquer lugar e a qualquer hora é uma das principais características apreciadas por quem trabalha nestas plataformas, embora também apresente desafios relacionados com a estabilidade do emprego e as condições de trabalho.

Embora ainda não exista uma terminologia acordada, as plataformas online podem ser classificadas em quatro tipos (Berg et al., 2019 e Cravo, 2025), que se apresentam a seguir:

Plataformas de trabalho *freelance*, ou que agrupam pessoas trabalhadoras independentes. Normalmente, oferecem trabalhos a curto prazo ou trabalhos por contrato baseados em projetos para uma ou um cliente⁶. Este tipo de trabalho pode variar consideravelmente e incluir o desenvolvimento de software, ciência de dados, concepção, redação, tradução, assistência jurídica e administrativa, atendimento ao cliente, vendas e marketing, gestão, contabilidade, engenharia e outras atividades. A estrutura das comissões de gestão dos serviços profissionais varia, mas as plataformas geralmente cobram uma percentagem do montante total do projeto. Os mecanismos de avaliação incluem frequentemente sistemas de classificação e críticas, nos quais os clientes e os *freelancers* se avaliam mutuamente. Quanto à remuneração, o método de fixação pode ser acordado entre as partes ou definido pelo cliente aquando da publicação do projeto. Os elementos que compõem a remuneração incluem o pagamento base pelo serviço, possíveis bónus pela qualidade ou cumprimento de prazos e, em alguns casos, gratificações.

Plataformas de *crowdwork* ou de *microtarefas*: Os empregos oferecidos consistem, geralmente, na execução de uma única tarefa, que se caracteriza por ser curta, rápida e frequentemente repetitiva⁷. As principais pessoas utilizadoras são os requerentes (quem publica as tarefas) e as e os *crowdworkers* (quem as executa). A plataforma tem como função organizar a relação entre as partes, facilitando a distribuição, execução e pagamento das tarefas. Em termos de comissões, estas plataformas retêm, normalmente, uma percentagem do pagamento proposto pelas pessoas requerentes. O processo de trabalho é gerido a partir da definição detalhada da tarefa por parte de quem a solicita, que estabelece instruções precisas e critérios de qualidade. As pessoas trabalhadoras selecionam as tarefas que pretendem realizar, completam-nas e enviam-nas para revisão. A aprovação depende do cumprimento dos requisitos especificados; alguns sistemas utilizam a validação automática, enquanto outros exigem uma revisão manual por parte de quem solicitou o serviço. O desempenho das pessoas trabalhadoras é avaliado com base nas taxas de aprovação, na precisão e, em alguns casos, em classificações diretas. A remuneração é geralmente fixada antecipadamente por tarefa realizada, com montantes que podem variar em função da sua complexidade e duração. No entanto, uma vez que o trabalho é, por norma, repetitivo e simples, os pagamentos são, habitualmente, pequenos.

Plataforma de *free competition work*, ou de atribuição de tarefas por concurso. Nos concursos de competição livre, o trabalho é primeiro realizado na totalidade, depois avaliado e apenas os vencedores são pagos⁸. Esta abordagem é especialmente popular nas áreas criativas, como o design gráfico e a redação. A plataforma facilita o processo competitivo, disponibilizando um espaço onde os clientes podem publicar concursos com as suas necessidades detalhadas e as pessoas designers podem apresentar as suas propostas em resposta a essas especificações. A plataforma cobra comissões, normalmente deduzidas do pagamento final, para além de possíveis taxas adicionais ao cliente pela gestão do concurso ou por serviços premium, como o acesso a designers de destaque ou maior visibilidade do projeto. Os critérios de aprovação e seleção estão nas mãos dos clientes, que podem solicitar alterações antes de escolherem o vencedor ou a vencedora. A remuneração é fixada antecipadamente para os selecionados e, em alguns casos, os clientes podem oferecer pagamentos adicionais por trabalhos de destaque ou pela aquisição de direitos adicionais.

6. Entre as plataformas deste tipo que operam na região, destacam-se a 99freelas, Fiverr, Freelancer, SoyFreelancer, Upwork e Workana.

7. Plataformas como a Amazon Mechanical Turk, Appen, Clickworker, CrowdFlower, Microworker e Prolific são especializadas neste tipo de trabalho.

8. Na região, algumas das plataformas mais utilizadas são a 99designs, 99freelas, Crowdspring, DesignCrowd, Freelancer, Fiverr, Upwork e Workana.

Plataformas de *competitive programming* ou programação por concurso: oferecem tarefas de programação informática em que as pessoas competem para obter a melhor solução, sendo atribuído um prémio àquela que apresentar a melhor solução técnica⁹. As plataformas organizam os concursos, fornecem o ambiente técnico para a apresentação e avaliação das soluções e gerem a interação entre participantes e clientes. Geralmente, estas plataformas não cobram comissões às pessoas que programam, uma vez que o seu modelo de negócio se baseia nas taxas cobradas às empresas pela organização dos concursos ou pelo acesso ao talento, embora algumas possam deduzir uma pequena percentagem dos prémios. As pessoas participantes desenvolvem as suas soluções num período de tempo limitado e apresentam-nas através da plataforma, onde são avaliadas automaticamente com base em critérios como a eficiência, a correção e a originalidade, ou manualmente por um júri técnico. Os resultados são publicados em tabelas de classificação e o desempenho dos concorrentes pode influenciar a sua reputação e o acesso a futuras oportunidades na plataforma. A remuneração assume, geralmente, a forma de prémios em dinheiro para os/as vencedores/as, podendo também incluir contratos de trabalho, bolsas ou reconhecimento profissional.

A identificação e a quantificação das pessoas que trabalham em plataformas digitais online é ainda mais difícil, dado que realizam as suas tarefas a partir de casa ou de qualquer lugar com ligação à internet, tornando-se assim menos visíveis do que as que trabalham em plataformas digitais baseadas na localização. O presente estudo utiliza a estimativa de 154 milhões de pessoas que trabalham em plataformas digitais a nível mundial, efetuada por Datta et al. (2023). Com base neste total, são utilizadas as quotas por país e taxas de participação feminina estimadas pelo Online Labour Index (desenvolvido em colaboração entre a OIT e o Oxford Internet Institute), a fim de fornecer uma indicação inicial do número de trabalhadoras por país e por profissão. Assim, estima-se que 8,3 milhões de pessoas (2,5% da PEA) trabalhem através destas plataformas, das quais 2,8 milhões são mulheres (2% da PEA feminina), o que resulta numa TRF de 0,8 (Tabela 3). Neste sentido, e em contraste com as plataformas de trabalho mais maciças baseadas na localização (transporte e entrega), as plataformas de trabalho online parecem ter taxas de participação feminina mais elevadas. A incidência na PEA é de cerca de 2% com TRF nunca inferiores a 0,7.

9. As principais plataformas deste tipo na região são a Beecrowd, Codeforces, Jovoto, TopCoder e Freelancer. Embora a maioria das plataformas de trabalho online corresponda apenas a um dos tipos acima descritos, algumas oferecem tarefas em diferentes modalidades.

TABELA 3

Número total de pessoas trabalhadoras e de mulheres trabalhadoras em plataformas de trabalho online na Ibero-América, participação na População Economicamente Ativa e taxa de representação feminina (2024)

País	Total	%PEA total	Mulheres	%PEA mulheres	TRF
Ibero-América	8.302.456	2,50%	2.843.201	2,02%	0,81
Andorra	316	0,58%	164	0,66%	1,14
Argentina	1.464.540	6,64%	542.270	5,68%	0,86
Bolívia	61.600	0,92%	18.613	0,60%	0,66
Brasil	759.220	0,71%	250.509	0,54%	0,76
Chile	121.660	1,22%	41.182	0,97%	0,79
Colômbia	925.540	3,49%	287.849	2,62%	0,75
Costa Rica	294.140	12,57%	105.343	11,38%	0,91
Cuba	n.d.		n.d.		
Equador	184.800	2,13%	51.690	1,44%	0,68
El Salvador	44.660	1,56%	17.547	1,48%	0,95
Espanha	773.080	3,19%	268.890	2,37%	0,74
Guatemala	41.580	0,56%	15.014	0,59%	1,06
Honduras	46.200	1,10%	16.824	1,15%	1,05
México	762.300	1,27%	266.312	1,11%	0,87
Nicarágua	72.380	2,29%	24.210	1,95%	0,85
Panamá	26.180	1,21%	10.582	1,20%	0,99
Paraguai	15.400	0,45%	5.363	0,37%	0,83
Peru	455.840	2,45%	145.173	1,72%	0,70
Portugal	340.340	6,29%	122.918	4,60%	0,73
Rep. Dominicana	127.820	2,40%	36.776	1,67%	0,69
Uruguai	135.520	7,70%	42.495	5,16%	0,67
Venezuela	1.649.340	14,90%	573.476	14,09%	0,95

Fonte: Elaboração própria com base em Datta et al. (2023) e Online Labour Index.

Nota: a indicação "n.d." significa que os dados não estão disponíveis.

3. A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA ECONOMIA DAS PLATAFORMAS. OPORTUNIDADES E DESAFIOS

Esta secção aborda, numa perspetiva de género, as oportunidades e os desafios enfrentados pelas mulheres na economia das plataformas. Com base nos resultados de um inquérito online realizado pela OIT entre dezembro de 2023 e março de 2024 a 1.153 trabalhadoras e trabalhadores de plataformas digitais (Cravo, 2025), bem como numa análise da literatura especializada existente, são apresentadas as principais conclusões e tendências que permitem uma compreensão mais aprofundada da situação das mulheres neste domínio laboral.

3A. PLATAFORMAS DE TRABALHO BASEADAS NA LOCALIZAÇÃO

Nos últimos anos, o trabalho nas plataformas baseadas na localização tem atraído um interesse crescente, refletido numa multiplicidade de estudos que abordam as suas várias dimensões e consequências na América Latina. No entanto, a literatura que analisa este fenómeno numa perspetiva de género continua a ser limitada (Bridi et al., 2024). Uma das principais dificuldades de uma análise rigorosa do trabalho em plataformas reside na ausência de estatísticas oficiais internacionais sobre este tipo de atividade laboral. Embora alguns países da região tenham iniciado experiências de registo e medição, estas são ainda incipientes e limitadas, dificultando a caracterização sociodemográfica das pessoas que as utilizam e a sua comparação a nível regional.

I. Quem trabalha nas plataformas baseadas na localização?

O perfil sociodemográfico das pessoas trabalhadoras varia consoante os diferentes tipos de plataformas baseadas na localização. Em geral, as plataformas de distribuição parecem concentrar populações mais jovens, ao passo que a idade média é mais elevada nas plataformas de transporte de passageiros e de prestação de cuidados e trabalho doméstico. De facto, alguns estudos sugerem que a idade média nas plataformas de transporte no Brasil, Chile, Colômbia e México é de cerca de 37-38 anos, enquanto nas plataformas de distribuição os jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 35 anos constituem a maioria (Azuara et al., 2019; Keller, 2021). Trata-se de profissões com uma participação significativa de pessoas migrantes. A participação destas é mais elevada nas plataformas de distribuição do que nas de transporte de passageiros, o que pode ser atribuído às menores barreiras de entrada nas primeiras, uma vez que estas requerem meios de transporte mais económicos (CEPAL/OIT, 2021).

Nas plataformas de prestação de cuidados e trabalho doméstico na América Latina, trabalham principalmente mulheres, com uma sobrerrepresentação de populações vulneráveis com múltiplas interseccionalidades, nomeadamente população indígena, pessoas afrodescendentes e outras (Poblete et al., 2024). As trabalhadoras domésticas nas plataformas digitais têm idades compreendidas entre os 18 e os 60 anos, sendo que a maioria é mãe e/ou o principal sustento das suas famílias (Teixeira, 2024). Nesse sentido, **o perfil sociodemográfico das trabalhadoras domésticas nas plataformas reflete o que tradicionalmente se observa nesta ocupação.**

As entregas ao domicílio, o transporte de passageiros e o trabalho remunerado de prestação de cuidados e doméstico são ocupações com um perfil de género muito marcado, que parece repetir-se no trabalho em plataformas. No entanto, nos dois primeiros casos, a masculinização da atividade, embora persistente, é menos acentuada. Em ambas as ocupações, a participação das mulheres aumentou desde a chegada das empresas de plataformas à região (Garcia, 2023; Haidar et al., 2023; Pereyra et al., 2021).

Contudo, parece que a participação feminina continua baixa, pelo que é importante analisar a forma como as desigualdades de género pré-existent interagem com as características específicas do trabalho neste tipo de plataformas.

Em primeiro lugar, e especialmente no caso das plataformas de transporte de passageiros, existe uma barreira cultural significativa: a condução está fortemente associada à masculinidade¹⁰. As mulheres representam 21% dos trabalhadores do setor dos transportes na América Latina e no Caribe, com uma variabilidade significativa de país para país (Observatório Ibero-Americano de Segurança Rodoviária, 2023). No entanto, estas estatísticas abrangem um vasto conjunto de profissões ligadas ao setor e, apesar de não estarem desagregadas por tipo de tarefa, é expectável que a percentagem de mulheres na condução de meios de transporte seja muito inferior. Este padrão cultural tende a desencorajar a participação das mulheres nas plataformas de transporte de passageiros. De facto, algumas mulheres que trabalham nessas plataformas têm, frequentemente, experiência profissional anterior em setores tradicionalmente masculinos, como o transporte de valores ou a condução de camionetas (Garcia, 2023).

Em segundo lugar, existe outra barreira de acesso muito relevante relacionada com as ferramentas de trabalho necessárias: é necessário ter um smartphone e, no caso das plataformas de transporte de passageiros e de distribuição, um veículo próprio. Na maior parte das plataformas baseadas na localização as pessoas trabalhadoras são responsáveis pela gestão destas ferramentas. No entanto, os dados indicam que as mulheres nos países com rendimento baixo e médio têm menos acesso a smartphones, o que dificulta a sua participação no trabalho em plataformas, especialmente quando têm de partilhar dispositivos¹¹. Nas plataformas de distribuição, as mulheres recorrem frequentemente a bicicletas em

10. Na Argentina, 31% das cartas de condução emitidas em 2022 foram atribuídas a mulheres (Ministério dos Transportes, 2023); no Chile, 27% das cartas emitidas em 2022 foram atribuídas a mulheres (Subsecretaria de Transportes, 2025); e em Espanha, 45% (Observatório Nacional da Segurança Rodoviária, 2024). No Uruguai, dois terços das mulheres com mais de 18 anos não têm carta de condução, ao passo que apenas um terço dos homens não a possui (Hernández, 2019).

11. As mulheres dos países com rendimento baixo e médio têm 18% menos probabilidades de possuir um smartphone do que os homens, o que afeta o seu acesso ao trabalho em plataformas (Dewan & Sanyal, 2023). Na América Latina, o acesso à telefonia móvel varia de país para país, com diferenças mínimas em alguns casos e maior acesso feminino noutros, como na Argentina e no Uruguai, enquanto noutros países, como a Guatemala e o Peru, os homens têm vantagem (Vaca Trigo & Valenzuela, 2022). Além disso, muitas mulheres têm de partilhar os seus dispositivos com outros membros da família, o que limita ainda mais a sua participação nessas plataformas (Fairwork, 2023b).

vez de motocicletas, o que limita os seus rendimentos. Nas plataformas de transporte, a falta de um veículo motorizado pode levá-las a ser excluídas diretamente¹².

Estas diferenças no acesso aos meios de trabalho são reforçadas pelas desigualdades no acesso a recursos financeiros que as poderiam resolver. As mulheres, especialmente as provenientes de meios marginalizados, têm menos acesso a contas bancárias e linhas de crédito do que os homens (ONU Mulheres, 2021). Nesse sentido, a falta de inclusão financeira constitui um obstáculo à utilização da maioria das plataformas, dado que estas, em geral, exigem a titularidade de uma conta bancária. Além disso, a lacuna financeira representa uma maior dificuldade em suportar os custos iniciais de utilização da plataforma, como a aquisição de um veículo, uma motocicleta ou outro equipamento de trabalho (Fairwork, 2023b; Grow & Uber, 2021; Robinson, 2018; Vaca Trigo & Valenzuela, 2022).

II. Por que razão trabalham as mulheres em plataformas baseadas na localização na Ibero-América?

De um modo geral, os inquéritos realizados às trabalhadoras destas plataformas revelam uma avaliação positiva, tanto pela flexibilidade de horários oferecida como pela possibilidade de obterem rendimentos de forma imediata. Os motivos que levam as mulheres a trabalhar em plataformas baseadas na localização não podem ser avaliados sem se terem em conta os desafios enfrentados por elas noutros tipos de emprego. Muitas mulheres recorrem a estas plataformas como alternativa à falta de emprego formal, à informalidade e à precariedade do trabalho nos setores tradicionalmente feminizados, como o serviço doméstico ou o comércio. As plataformas surgem como uma fonte de rendimento rápida, com poucas barreiras de entrada (Pereyra et al., 2021).

O trabalho nas plataformas pode proporcionar às mulheres uma maior autonomia ao permitir-lhes exercer um controlo significativo sobre o seu tempo e modo de trabalho. A possibilidade de gerar rendimentos de forma autónoma, sem depender de um empregador tradicional, constitui um fator de empoderamento económico. A autonomia económica que podem alcançar através destas plataformas é um passo significativo para aquelas que procuram uma maior independência financeira, na medida em que lhes permite tomar decisões sobre as suas vidas e melhorar o seu bem-estar geral (Dewan & Sanyal, 2023; Garcia, 2023; Hidalgo, 2021; Súnico et al., 2023). Muitos estudos apontam para o facto de a possibilidade de “ligar e/ou desligar a aplicação” permitir às mulheres gerir as tarefas de cuidados que lhes são desproporcionalmente atribuídas (Barbieri et al., 2020, 2021; Darricades & Fernández Massi, 2021; Dewan, 2022; Dewan & Sanyal, 2023; European Institute for Gender Equality, 2022a; Garavaglia, 2023; García, 2023; Hidalgo, 2021; Pereyra et al., 2021). No entanto, esta flexibilidade é limitada por sistemas de incentivos e penalizações, bem como por critérios de avaliação e rankings concebidos para incentivar a disponibilidade das e dos trabalhadores em horários específicos (CEPAL & OIT, 2021).

12. Nas plataformas de distribuição, existe uma segmentação por género na utilização de veículos: os homens tendem a utilizar motocicletas, enquanto as mulheres utilizam sobretudo bicicletas (Pereyra et al., 2021). Esta situação limita o acesso a pedidos mais distantes e melhor remunerados, criando disparidades salariais (Galván & Wright, 2024). Nas plataformas de transporte, a falta de um veículo motorizado não só reduz as oportunidades, como também impede diretamente as mulheres de participar na atividade.

Rendimento e horário noturno

A participação das mulheres nestas profissões é menor no período noturno, uma vez que tendem a privilegiar o trabalho diurno (Azuara et al., 2019; Pereyra et al., 2021). A recusa de trabalho em determinadas faixas horárias não só implica a perda das tarifas mais elevadas ou dos prémios/bónus normalmente oferecidos durante as horas de ponta, como também, dependendo do sistema de avaliação de cada plataforma, pode limitar a pontuação obtida e/ou restringir a possibilidade de escolher livremente as faixas horárias em que pretendem trabalhar (Fairwork, 2023b; García, 2023; Pereyra et al., 2021)¹³.

Formalização

Na América Latina, classificar as pessoas que trabalham em plataformas baseadas na localização como assalariadas é a exceção¹⁴. Esta situação implica limitações significativas no acesso à segurança social, sobretudo nos países com um sistema de proteção social contributivo baseado na relação de emprego assalariado formal. Embora estejam previstas formas de proteção para os trabalhadores e as trabalhadoras independentes, as prestações são frequentemente mais limitadas e não têm em conta a instabilidade dos rendimentos e a descontinuidade dos horários de trabalho, que caracterizam o trabalho independente em geral. Por conseguinte, as pessoas que trabalham em plataformas digitais e não se encontram inseridas numa relação laboral são frequentemente excluídas dos sistemas de proteção social ou apenas beneficiam de garantias mínimas (Robles et al., 2023).

Isto implica, entre outros aspetos, a falta de acesso a benefícios laborais, como a licença de maternidade ou a assistência a familiares doentes, dificultando ainda mais a conciliação entre o trabalho e os cuidados (García, 2022). Neste sentido, o facto de a gestão algorítmica, tal como está concebida, não contemplar situações particulares de saúde e de vida pessoal e familiar implica não reconhecer as necessidades e responsabilidades das pessoas trabalhadoras que têm responsabilidades familiares, principalmente das mulheres.

Neste aspeto, as plataformas de prestação de cuidados e trabalho doméstico diferem das plataformas de distribuição e de transporte. Embora existam diferentes modelos, o mais difundido, no qual a plataforma atua como intermediária entre as trabalhadoras e a clientela, não garante, por si só, a formalização de um vínculo laboral. No entanto, estas plataformas oferecem serviços para a gestão da relação laboral, nomeadamente facilitando o registo das trabalhadoras, o pagamento de contribuições e a elaboração de

13. Por exemplo, um estudo realizado no setor dos transportes na Argentina revelou uma diferença de 5% no rendimento horário entre condutoras e condutores (Grow & Uber, 2021). No caso das trabalhadoras de entregas, outro estudo identificou igualmente uma diferença salarial horária, atribuindo-a não só às diferentes faixas horárias, mas também à falta de acesso a ativos produtivos, como as motorizadas, que limitam a velocidade, a eficiência e, consequentemente, o número de tarefas que podem ser realizadas no mesmo período de tempo (Pereyra et al., 2021). No que se refere às plataformas de trabalho doméstico, não existem estudos que explorem especificamente as disparidades de género na profissão; contudo, existem estudos que comparam os rendimentos auferidos dentro e fora das plataformas. Neste domínio, as evidências são mistas: em alguns casos, observam-se melhorias em comparação com o trabalho doméstico tradicional (Teixeira, 2024), mas também existem situações em que os rendimentos estão em linha com o salário mínimo legal (Posso Quiceno et al., 2024) ou em que, embora a remuneração de referência proposta pela plataforma seja superior ao salário mínimo legal, é inferior ao salário de mercado (Pereyra et al., 2023).

14. Por exemplo, em 2022, o Chile aprovou uma lei para regulamentar a atividade, a qual contempla ambas as formas e estabelece o acesso à segurança social e a cobertura em caso de acidente como direitos mínimos garantidos para ambas as figuras. Noutros países, verificaram-se avanços no âmbito judicial, nomeadamente em relação às plataformas de distribuição. Ainda assim, o vínculo assalariado continua a ser minoritário.

recibos de vencimento (Poblete et al., 2024). A incorporação destes serviços para as ou os empregadores contribui para a formalização das trabalhadoras (Pereyra et al., 2022). Outras plataformas de prestação de cuidados e trabalho doméstico que oferecem serviços de duração mais curta contratam formalmente as suas trabalhadoras, ou pelo menos algumas delas (Cebollada Gay, 2021; Fairwork, 2023a).

Por último, outro aspeto relacionado com a formalização prende-se com as possibilidades de inclusão financeira. Um inquérito realizado em 2022 a trabalhadoras de plataformas de prestação de cuidados e trabalho doméstico em quatro países latino-americanos sugere que o trabalho através destas plataformas dinamiza a inclusão financeira das mulheres trabalhadoras, sobretudo através da formalização do emprego e da estabilização dos rendimentos (Díez et al., 2023). As plataformas geram informação sobre os perfis de risco das trabalhadoras, o que permite a concessão de financiamento através da própria plataforma e/ou contribui para a construção de um histórico de crédito que lhes permite aceder ao sistema financeiro tradicional. No entanto, são também assinaladas algumas limitações ou riscos, como a falta de literacia financeira e as preocupações com a segurança dos pagamentos efetuados online.

3B. PLATAFORMAS DE TRABALHO ONLINE

Esta secção utiliza dados do Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre trabalhadores de plataformas digitais (2023/2024), utilizados no relatório regional da OIT (Cravo, 2025). Trata-se de um dos primeiros estudos sobre plataformas digitais a abranger toda a região¹⁵, tendo sido realizado entre dezembro de 2023 e março de 2024, com 1.153 respostas completas (Cravo, 2025). Tanto o inquérito como o respetivo relatório constituem a base e a referência desta secção, na qual são aprofundados aspetos especificamente relacionados com as desigualdades de género. O inquérito foi publicado em oito plataformas: Workana, Upwork, SoyFreelancer, Amazon Mechanical Turk (MTurk), Clickworker, Microworkers e Prolific. A amostra final é constituída por 43,6% de mulheres e 54,8% de homens. É importante salientar o desafio de criar uma amostra estratificada para um inquérito dirigido a trabalhadores de plataformas digitais, dado que não se conhece o seu número exato nem a sua localização. Por conseguinte, os resultados do presente inquérito devem ser interpretados como um estudo de caso baseado nos dados dos trabalhadores das plataformas digitais que responderam ao questionário.

I. Quem trabalha nas plataformas online? Perfil das atividades e estereótipos de género

O perfil sociodemográfico das pessoas inquiridas que utilizam plataformas de trabalho online na América Latina inclui sobretudo jovens adultos, com maior concentração entre os 30 e os 39 anos, e com um nível de educação elevado. Uma diferença relevante prende-se com o perfil de género: embora a participação das mulheres nas plataformas de trabalho online (43,6%) seja inferior à dos homens (54,8%), esta é uma atividade menos masculinizada que a média das plataformas baseadas na localização. A seguir, são analisadas estas características sociodemográficas.

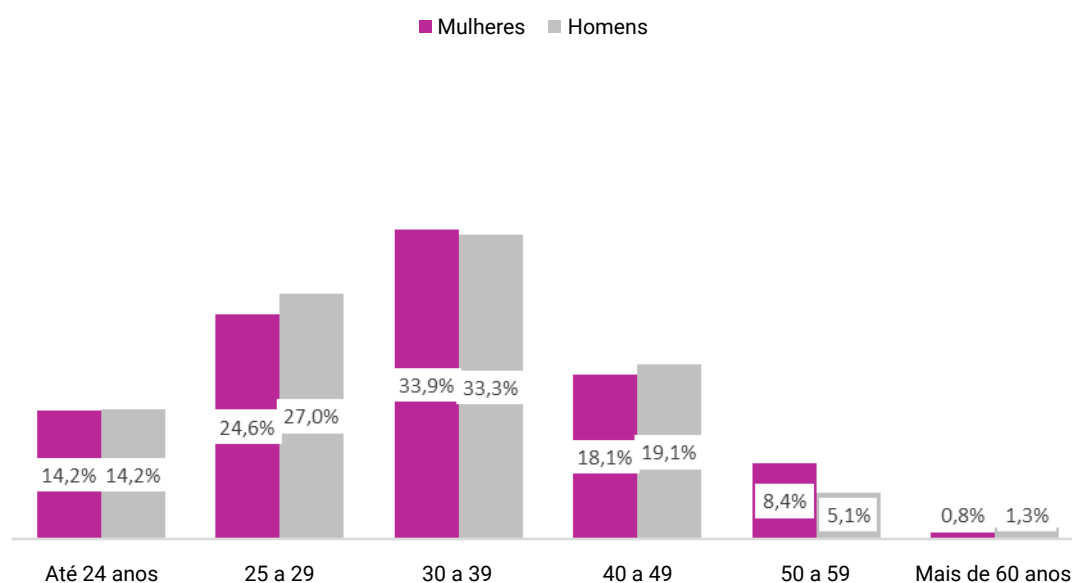
15. O inquérito recebeu respostas de 21 países latino-americanos. 91,7% das pessoas inquiridas residem em seis países: Brasil (34,5%), Chile (19,3%), México (16,6%), Colômbia (9,7%), Argentina (8,2%) e Venezuela (2,4%).

Caracterização sociodemográfica das e dos trabalhadores das plataformas online

72,7% das mulheres inquiridas têm menos de 39 anos, uma percentagem ligeiramente superior à registada no caso dos homens (74,5%). A **idade média** das mulheres é de 35,7 anos, enquanto a dos homens é de 34,5 anos. No entanto, não se observa um padrão etário por género, exceto no grupo etário dos 50-59 anos, que é a única faixa etária em que há mais trabalhadoras do que trabalhadores.

GRÁFICO I.1.

Distribuição de mulheres e homens por faixa etária.



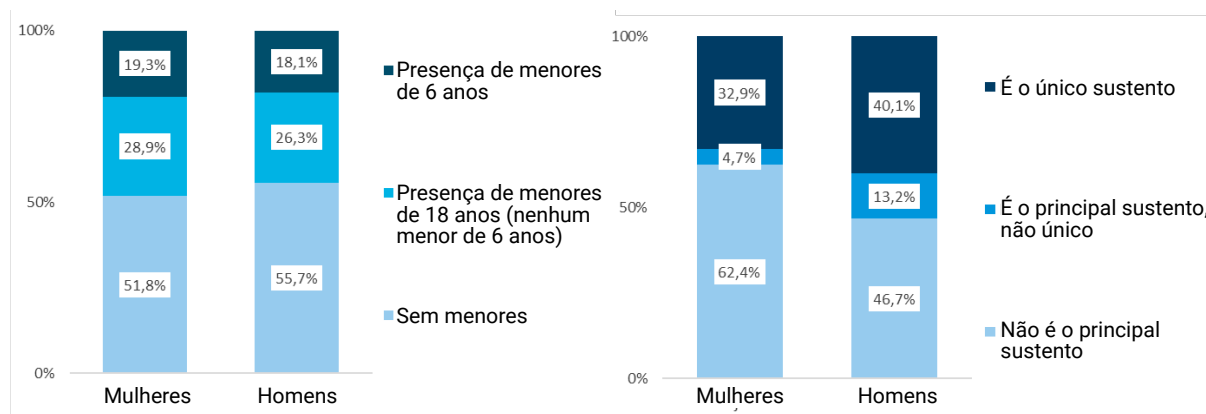
Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

Em comparação com as plataformas baseadas na localização, a presença de **pessoas migrantes** nas plataformas online é reduzida, correspondendo a 7,0% das mulheres e 8,8% dos homens. Trata-se de pessoas com um **nível de instrução mais elevado**: 57,9% têm um diploma universitário ou superior e apenas 1,9% não completaram o ensino secundário. Neste contexto, as mulheres apresentam uma percentagem mais elevada de estudos superiores: 61,1% têm um diploma universitário ou de pós-graduação, em comparação com 55,3% dos homens. Cerca de um terço das pessoas que trabalham nas plataformas estão a estudar: 35,0% mulheres e 34,8% homens.

Outro aspeto a destacar é a **composição dos agregados familiares** dos inquiridos das plataformas online. Mais de metade não vive com pessoas com menos de 18 anos (51,8% das mulheres e 55,7% dos homens) e apenas 1 em cada 5 trabalhadores das plataformas tem filhos e filhas com menos de 6 anos (19,3% das mulheres e 18,1% dos homens). Este resultado contrasta com o obtido noutras regiões, onde se observa uma elevada participação de pessoas com responsabilidades de cuidados nas plataformas de trabalho online (European Institute for Gender Equality, 2022b).

GRÁFICO I.2.

Distribuição de mulheres e homens por composição do agregado familiar



Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

Perfis e estereótipos de género nas plataformas de trabalho online

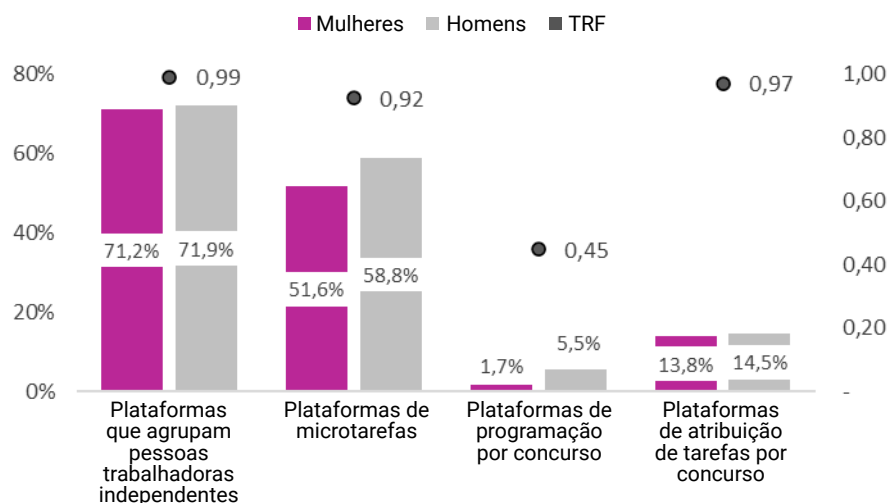
O inquérito realizado abrangeu quatro tipos diferentes de plataformas online: i. plataformas que agrupam pessoas trabalhadoras independentes; ii. plataformas de microtarefas; iii. plataformas de atribuição de tarefas por concurso; iv. plataformas de programação por concurso.

O gráfico I.3. apresenta a taxa de representação feminina (TRF) em cada tipo de plataforma, comparando a participação das mulheres no tipo específico de plataforma com a sua participação no total das plataformas. As mulheres estão ligeiramente sub-representadas nos quatro tipos de plataformas¹⁶, dado que tendem a utilizar apenas um tipo de plataforma, ao passo que os homens tendem a utilizar vários tipos de plataformas em simultâneo. No entanto, a participação de homens e mulheres é muito semelhante no que se refere à plataforma online mais utilizada, sendo que a diferença nas plataformas de microtarefas é significativa, mas mesmo assim muito menor do que a observada nas plataformas baseadas na localização mais utilizadas (distribuição e transporte de passageiros). A sub-representação é mais acentuada nas plataformas de programação por concurso, que são um tipo menos utilizado, em que a participação masculina é significativamente superior à feminina. A diferença entre o que acontece nas duas plataformas por concurso pode ser explicada pelo tipo de profissões a elas associadas. Enquanto nas plataformas de programação por concurso as tarefas estão associadas ao desenvolvimento de software e à programação (TRF: 0,45), nas plataformas de atribuição de tarefas por concurso (TRF: 0,97) as profissões envolvidas são mais diversificadas, abrangendo os serviços, as atividades criativas e outras áreas.

16. Há cinco plataformas nas quais a TRF é superior a 1, ou seja, estão sobrerrepresentadas em termos relativos, mas não absolutos: Clickworker, Workana, Upwork, SoyFreelancer e 99Freelas.

GRÁFICO I.3.

Participação em cada tipo de plataforma online por género e respetiva Taxa de Representação Feminina (TRF). Percentagem calculada com base no número total de pessoas inquiridas de cada género.



Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

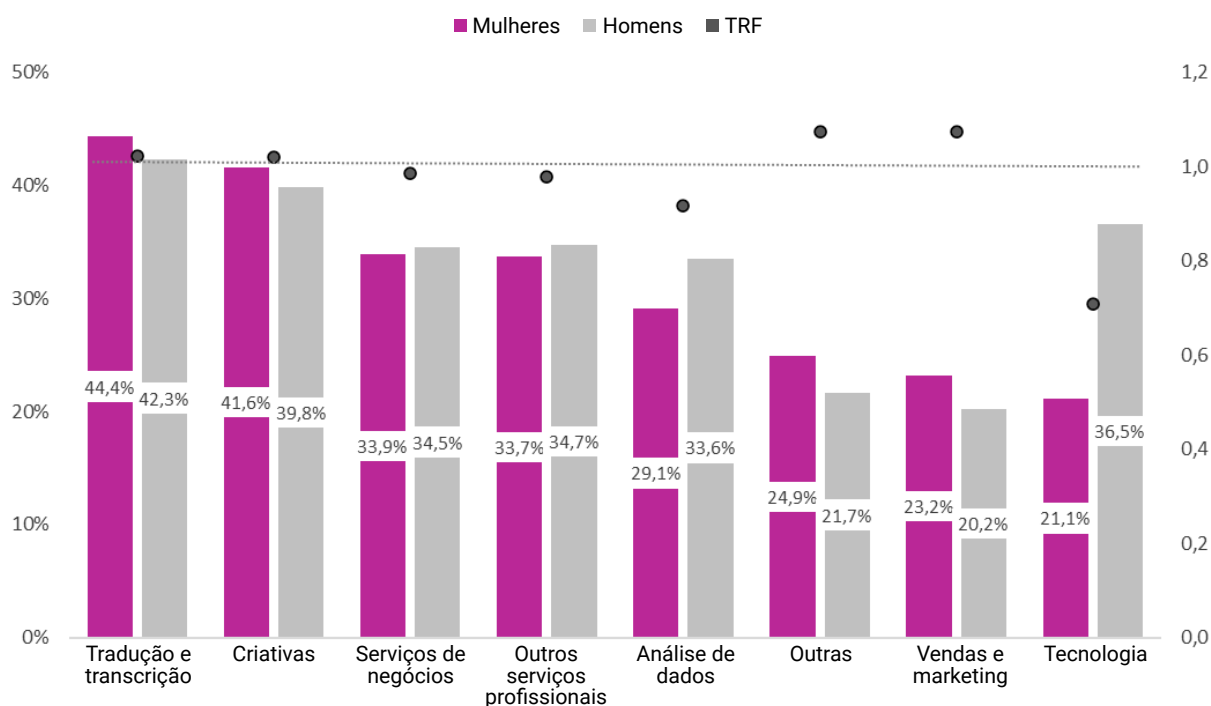
Uma das particularidades do trabalho em plataformas online é o género da pessoa trabalhadora, muitas vezes, ser um dado desconhecido para o cliente. Por conseguinte, é de esperar que os fatores de discriminação direta de género sejam irrelevantes no processo de recrutamento. No entanto, isso não significa que não existam estereótipos de género que contribuam para a masculinização de certas tarefas e a feminização de outras, tal como acontece noutras áreas de trabalho.

Nas diferentes profissões presentes nestas plataformas, verifica-se uma maior presença de homens em termos absolutos, com a única exceção da categoria “Outras atividades criativas”, em que a participação das mulheres é 12 pp. superior à dos homens. No entanto, ao analisarmos a participação relativa, encontramos diferenças relevantes. Nos quatro conjuntos de profissões mais habituais, a TRF está próxima de 1, o que significa que existe uma representação relativa bastante equitativa de homens e mulheres. Por outro lado, nas quatro profissões menos habituais, os perfis de género são mais marcados: as mulheres estão sobrerrepresentadas nas áreas de Vendas e Marketing e em Outras, e estão sub-representadas nas áreas de Análise de Dados e Tecnologia. A principal explicação potencial para este resultado está relacionada com as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no seu desenvolvimento profissional no domínio das STEM, amplamente documentadas noutros estudos (ONU Mulheres, 2020)¹⁷.

17. Outro estudo que analisou os estereótipos de género no recrutamento online concluiu que as mulheres têm uma probabilidade significativamente menor de serem contratadas na categoria de Desenvolvimento de Software e Web, e uma probabilidade maior de o serem na categoria de Escrita e Tradução, não se verificando uma diferença significativa na categoria de Design Gráfico e Multimédia (Galperin, 2021). Além disso, o autor concluiu que a experiência profissional anterior não atenua a desvantagem das mulheres em profissões masculinizadas, e que estas continuam a ser significativamente penalizadas no processo de contratação para profissões associadas às competências STEM.

GRÁFICO I.4.

Participação de mulheres e homens em cada tipo de atividade e TRF (eixo secundário). Percentagem calculada com base no número total de pessoas inquiridas de cada género.



Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

Embora as diferentes profissões abrangidas pela categoria de Tradução e Transcrição, bem como pelas tarefas criativas, apresentem uma TRF semelhante, verifica-se uma situação mais heterogénea no que se refere aos Serviços de Negócios. Em duas profissões desta categoria, que registam também o maior número de pessoas trabalhadoras, há uma presença relativamente mais elevada de mulheres. Trata-se dos serviços de atendimento a clientes e de apoio administrativo. Em contrapartida, nas outras três - contabilidade, negócios e consultoria empresarial - as mulheres estão sub-representadas. A masculinização é generalizada nas profissões tecnológicas, mas a sub-representação feminina é mais acentuada em dois tipos de empregos: programação geral e desenvolvimento de *software*. Esta conclusão é compatível com investigações anteriores que concluem que as plataformas de trabalho online reproduzem a divisão entre empregos tecnológicos masculinos sobrevalorizados e empregos femininos invisibilizados (Tubaro et al., 2022).

GRÁFICO I.5.

Participação de mulheres e homens nas profissões do setor dos negócios e dos serviços, bem como nas profissões tecnológicas e TRF (eixo secundário). Percentagem calculada com base no número total de pessoas inquiridas de cada género.



Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

Se analisarmos as profissões individualmente, verificamos que aquelas em que as mulheres estão sobrerrepresentadas são (por ordem do número total de pessoas empregadas na atividade): transcrição, design, atendimento ao cliente, vídeo e animação, marketing digital, apoio administrativo, gestão de bases de dados, entretenimento e estilo de vida, programação geral, outras atividades criativas e assuntos legais. Em geral, as mulheres estão sobrerrepresentadas nas profissões com mais pessoas empregadas e sub-representadas nas profissões com menos participantes.

O inquérito permite explorar dois aspetos relacionados com as competências de trabalho nas plataformas. Por um lado, o domínio da língua inglesa é fundamental, visto esta ser a língua em que a maioria das tarefas nas diferentes plataformas é realizada, apesar de não corresponder à língua materna das pessoas trabalhadoras latino-americanas. A proporção de mulheres na amostra que são fluentes em inglês é significativamente inferior à dos homens (13,2% vs. 22,0%), embora não existam diferenças significativas entre os géneros em termos de língua materna. Por outro lado, o inquérito pergunta a cada pessoa trabalhadora se considera possuir o nível de competências necessário para desempenhar o tipo de tarefas propostas. Nas quatro atividades mais realizadas, a percentagem de mulheres que declaram possuir competências suficientes é inferior à dos homens. Dos 30 tipos de tarefas analisadas, apenas em 9 a percentagem de mulheres que responderam ter competências suficientes excedeu dos homens.

GRÁFICO I.6.

Percentagem de mulheres e homens que declararam possuir competências suficientes para realizar cada tipo de tarefa.



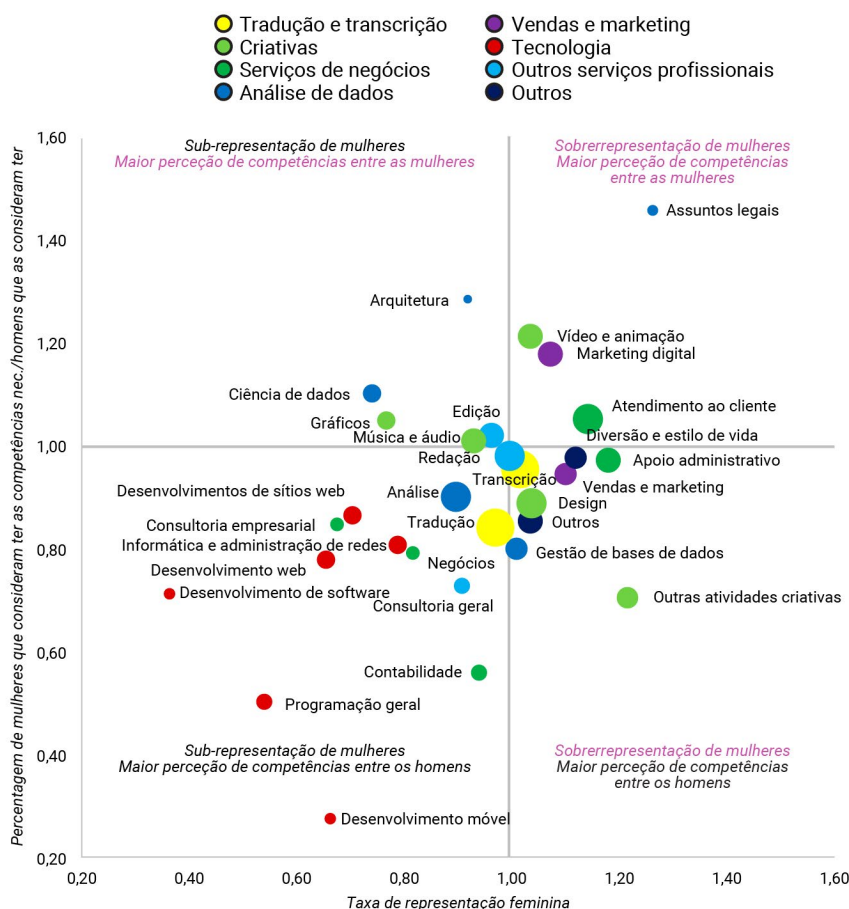
Nota de leitura: a percentagem refere-se às respostas das mulheres; o sombreado cinzento indica quando a percentagem é mais elevada para os homens, e o lilás indica quando é mais elevada para as mulheres.

Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

Uma vez que a questão diz respeito à perceção das próprias competências, não é possível inferir que não possuem competências suficientes. Em geral, as mulheres tendem a ter uma perceção mais negativa das suas competências do que os homens, particularmente no que diz respeito às competências digitais (EQUALS & UNESCO, 2019). O gráfico 7 mostra, no eixo vertical, o quociente entre a perceção positiva das mulheres e a dos homens. Valores superiores a 1 indicam que uma percentagem maior de mulheres do que de homens afirmou ter competências suficientes para realizar essas tarefas. No eixo horizontal, encontra-se a TRF de cada profissão. Assim, o quadrante com o menor número de observações é aquele em que as mulheres estão sobrerrepresentadas na profissão e em que declaram possuir competências suficientes em maior número. A maioria das profissões situa-se no quadrante inferior esquerdo: trata-se de profissões em que as mulheres estão sub-representadas e em que a percentagem de mulheres que participam e declaram possuir competências suficientes é inferior à dos homens. É aqui que se concentram todas as profissões relacionadas com a tecnologia: não só há menos mulheres, como também aquelas que exercem estas atividades consideram, em maior medida do que os homens, não ter competências suficientes para desempenhar as tarefas oferecidas. De facto, esta perceção é um fator explicativo relevante para a participação nas plataformas. Quando questionadas sobre as razões pelas quais não realizam mais trabalhos, 12,7% das mulheres indicaram que não estavam qualificadas para o tipo de trabalho oferecido, ao passo que apenas 7,6% dos homens selecionaram esta resposta.

GRÁFICO 1.7.

Percentagem de mulheres e homens que declararam possuir competências suficientes para realizar cada tipo de tarefa e taxa de representação feminina nessas profissões.



Assim, verifica-se que, embora os preconceitos de género nas plataformas online sejam, de um modo geral, menos pronunciados do que nas plataformas baseadas na localização, as desigualdades associadas à masculinização ou feminização de determinadas tarefas também persistem neste domínio. Estas diferenças não parecem dever-se a fatores de discriminação direta por género, mas sim à persistência de estereótipos, que continuam a associar determinadas atividades aos homens e outras às mulheres, tal como acontece noutras áreas do mercado de trabalho.

II Por que razão trabalham as mulheres nas plataformas online na América Latina e no Caribe? Motivos para a utilização das plataformas e satisfação profissional

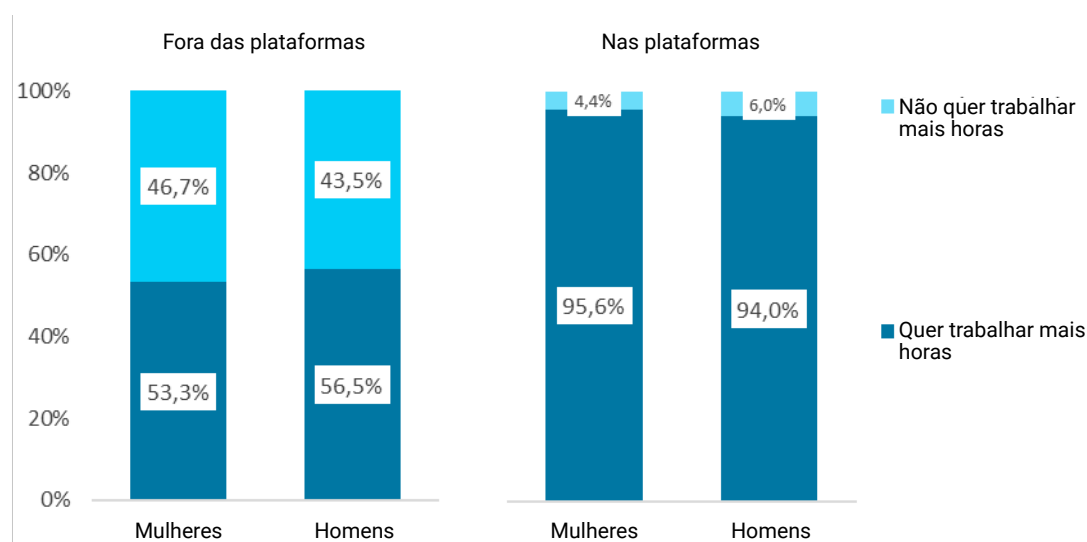
Os estudos que investigam a perceção das pessoas trabalhadoras das plataformas online tendem a destacar três aspetos altamente apreciados: horários de trabalho flexíveis, autonomia na escolha das tarefas

a realizar e oportunidades de rendimento, especialmente em comparação com as alternativas disponíveis fora das plataformas. Estudos anteriores referem uma elevada satisfação com estas plataformas e revelam o desejo de realizar mais trabalhos deste tipo (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

No inquérito utilizado neste estudo, 95,6% das mulheres inquiridas indicaram que gostariam de trabalhar mais horas nas plataformas, sendo que mais de metade (51,8%) respondeu que a principal razão para não o fazer é a falta de trabalho suficiente. Outros motivos para trabalharem menos horas do que gostariam incluem o salário não ser suficientemente atrativo (14,9%), a falta de tempo para se dedicarem mais a este trabalho (13,4%) e não se sentirem qualificadas para outras tarefas disponíveis (12,7%). Por outro lado, quando questionadas sobre se gostariam de ter mais trabalho fora das plataformas, 46,7% das mulheres responderam que não, sendo que a razão mais referida (20,8%) foi o facto de os seus compromissos domésticos não lhes permitirem trabalhar mais fora das plataformas - ao contrário dos homens, para quem a principal razão é já ganharem dinheiro suficiente com os trabalhos que têm.

GRÁFICO II.1.

Desejo de trabalhar mais horas dentro e fora das plataformas. Em percentagem do número total de mulheres e homens.



Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

As pessoas que trabalham exclusivamente em plataformas e não procuram outros trabalhos são as que manifestam menos interesse em obter mais trabalho fora das plataformas, bem como as que manifestam menos interesse em trabalhar mais horas nas plataformas. Entre as mulheres com filhos a cargo, a percentagem que pretende ter mais trabalho nas plataformas é ligeiramente superior à das mulheres sem filhos ou filhas (o mesmo se verifica com os homens). No que diz respeito ao trabalho fora das plataformas, a percentagem de mulheres com filhos que gostariam de ter mais trabalho é inferior à das mulheres sem filhos; entre os homens, verifica-se o oposto. Uma das diferenças mais relevantes entre as mulheres com e sem filhos, relativamente às razões pelas quais não trabalham mais (nas plataformas ou fora delas) é que as primeiras selecionaram mais a opção "Porque não tenho tempo para trabalhar mais". O mesmo acontece com os homens, mas a diferença é menos acentuada.

O estudo sugere que a principal razão para participar em plataformas online está relacionada com a possibilidade, ou necessidade, de trabalhar a partir de casa: 44,6% das mulheres inquiridas seleccionaram a opção de preferirem trabalhar a partir de casa, enquanto 8,7% só podem trabalhar a partir de casa. Outra razão, ligada à possibilidade de escolha do local de trabalho, seleccionada por 12,3% das mulheres inquiridas, é o facto de este tipo de trabalho lhes permitir mudar para onde desejarem. De facto, embora a percentagem de pessoas inquiridas migrantes nestas plataformas seja relativamente mais baixa do que nas plataformas baseadas na localização, este grupo está sobrerrepresentado em comparação com a sua participação no mercado de trabalho total da região. Entre as mulheres com filhos e filhas, as duas razões mais seleccionadas em comparação com as mulheres sem filhos, foram o facto de apenas poderem trabalhar a partir de casa e o salário ser melhor do que noutros empregos.

No que se refere à autonomia e flexibilidade, cerca de uma em cada três mulheres (35,3%) escolheu a liberdade oferecida por estas plataformas como a razão principal para trabalhar nelas. Entre aqueles que trabalham apenas em plataformas e não procuram outros empregos, há duas razões muito mais relevantes para este grupo do que para os restantes: a liberdade que este trabalho lhes proporciona e o facto de a remuneração ser melhor do que a de outros empregos disponíveis.

GRÁFICO II.2.

Principais razões para participar nas plataformas de trabalho online. Em percentagem do número total de mulheres e homens.

Motivo		Género	%
Flexibilidade relativamente a onde/quando trabalhar	Prefiro trabalhar a partir de casa	Mulheres	44,6%
		Homens	50,2%
	Gosto de liberdade	Mulheres	35,3%
		Homens	44,0%
	Permite-me emigrar para onde quiser	Mulheres	12,3%
Situação profissional fora das plataformas		Homens	7,6%
	Só posso trabalhar a partir de casa	Mulheres	8,7%
		Homens	6,0%
	Para complementar o salário de outros trabalhos	Mulheres	42,1%
		Homens	46,8%
Conciliação	Não encontro emprego	Mulheres	21,0%
		Homens	18,2%
	A remuneração é melhor do que a de outros empregos disponíveis	Mulheres	16,6%
		Homens	20,7%
	Ganhar dinheiro enquanto estudo	Mulheres	13,7%
Possibilidade de formação ou contactos profissionais		Homens	13,8%
	Tenho responsabilidades familiares (tarefas domésticas, cuidados a crianças, pessoas dependentes, etc.)	Mulheres	16,4%
		Homens	8,8%
	Adquirir e melhorar conhecimentos e experiência	Mulheres	28,0%
		Homens	22,6%
Outros	Para me relacionar com outras pessoas semelhantes a mim, profissional ou socialmente	Mulheres	6,6%
		Homens	9,5%
	Para me ajudar a conseguir um bom trabalho	Mulheres	5,0%
		Homens	5,3%
	Como forma de lazer	Mulheres	8,4%
Outros		Homens	11,1%
	Outros	Mulheres	3,6%
		Homens	6,7%

Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

Um segundo conjunto de razões para trabalhar nas plataformas está associado à possibilidade de obter rendimentos e reflete as dificuldades enfrentadas por estas trabalhadoras fora das plataformas: 42,1% indicam a possibilidade de complementar outros rendimentos como a principal razão, 21,0% referem que recorrem às plataformas porque não conseguem outro emprego fora delas, 16,6% salientam que a remuneração obtida nas plataformas é superior à de outros empregos disponíveis e 13,7% afirmam que as plataformas lhes permitem ganhar dinheiro enquanto estudam. É fundamental reconhecer as dificuldades enfrentadas pelas pessoas que trabalham fora das plataformas para conseguirem empregos de qualidade, a fim de compreender por que razão as valorizam tão positivamente.

Entre as mulheres que trabalham exclusivamente em plataformas, a principal razão é preferirem trabalhar a partir de casa. Entre as que têm outros empregos, fora das plataformas, a escolha deve-se precisamente ao facto de estas lhes permitirem obter um rendimento complementar, o que também se verifica entre os homens.

As tarefas domésticas e de prestação de cuidados, das quais são responsáveis, foram indicadas por 16,4% das mulheres como um motivo relevante, tendo este motivo sido também selecionado por 8,8% dos homens. O inquérito questionava sobre a forma de conciliar o trabalho com as tarefas domésticas e de prestação de cuidados. Apenas 4,1% das mulheres inquiridas indicaram que os seus horários de trabalho nas plataformas não se coadunam bem com os seus compromissos familiares, uma percentagem inferior à dos homens. De facto, 48,4% indicaram que se enquadram “muito bem”.

Por último, há outro conjunto de motivos associados à experiência profissional: 28,0% indicaram a possibilidade de ganhar experiência e melhorar os seus conhecimentos como principal motivação, 6,6% a oportunidade de estabelecer uma rede de contactos com outras pessoas profissionalmente semelhantes, e 5,0% a expectativa de que seria útil para conseguir um bom emprego.

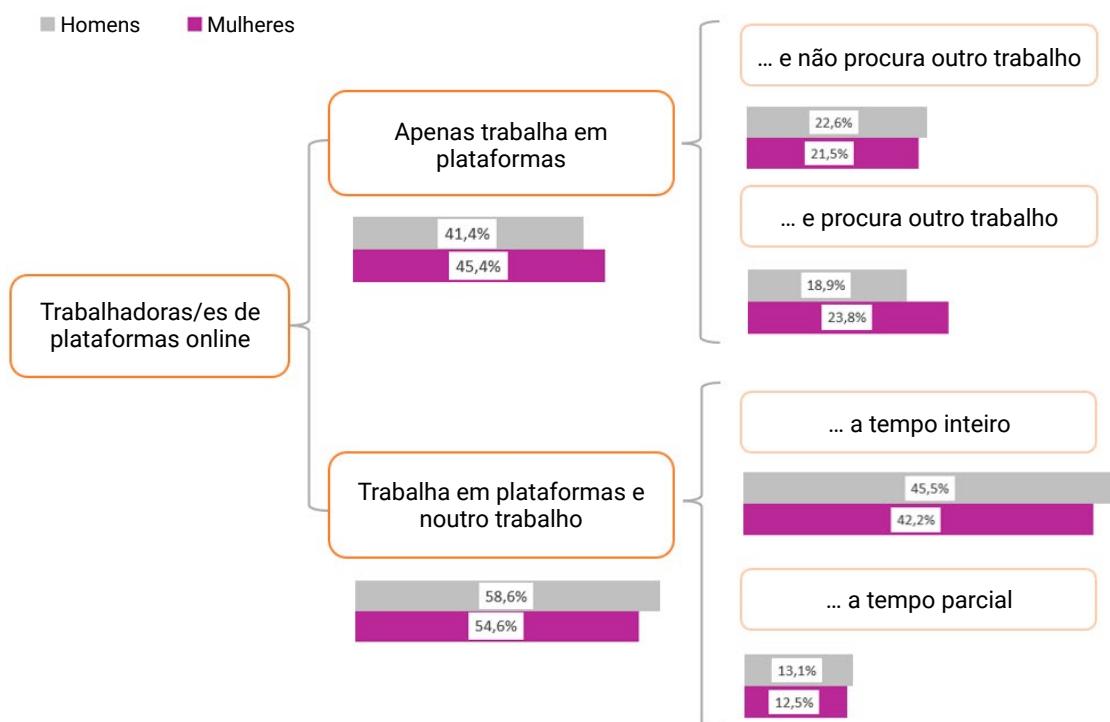
III. Como é que as mulheres trabalhadoras utilizam as plataformas online? Complementar outras profissões e tempo de trabalho

Atividade profissional principal ou complementar

O trabalho em plataformas online não é utilizado da mesma forma por todas as trabalhadoras, articulando-se de diferentes maneiras com outros tipos de inserção laboral. Para algumas trabalhadoras, representa um rendimento suplementar; para outras, é a sua única fonte de subsistência por opção ou por falta de alternativas. A situação mais comum é a de o complementarem com outro trabalho externo: 54,6% têm outro emprego para além do que realizam nas plataformas online. A maior parte das mulheres tem outro emprego a tempo inteiro (42,2%). Nesses casos, pode argumentar-se que se trata efetivamente de um “complemento”. Em 12,5% dos casos, as plataformas estão articuladas com empregos a tempo parcial. Para 45,4% das mulheres, as plataformas constituem o seu único emprego remunerado. A maior dependência do trabalho nas plataformas, na medida em que não existem alternativas de inserção, pode ser dividida em dois grupos: 21,5% que só trabalham em plataformas e não procuram trabalho fora, e 23,8% que trabalham em plataformas enquanto procuram outros empregos.

ESQUEMA III.1.

Distribuição de mulheres e homens por situação laboral fora das plataformas

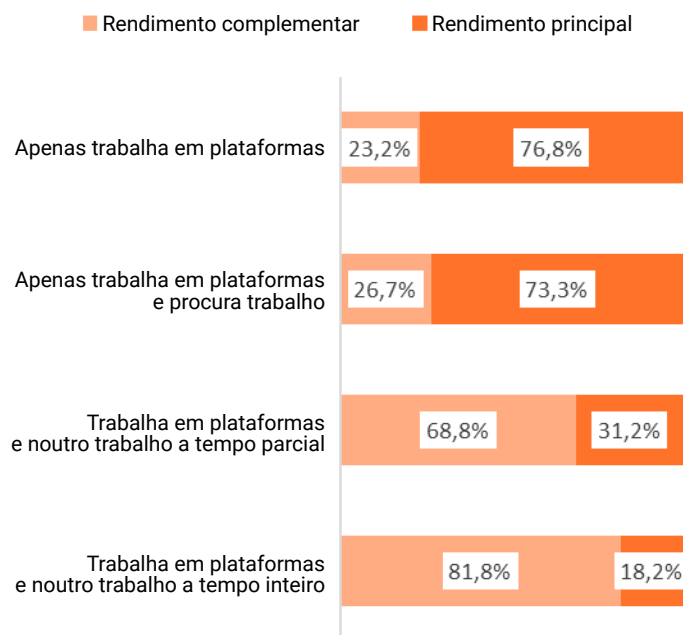


Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

Para 49,4% das mulheres, o trabalho nas plataformas constitui a sua principal fonte de rendimento, ao passo que para as restantes 50,6% representa um rendimento complementar. Entre as mulheres que trabalham exclusivamente em plataformas, três em cada quatro consideram-nas a sua fonte de rendimento principal. No caso das pessoas que trabalham a tempo parcial fora das plataformas, aproximadamente uma em cada três obtém o seu rendimento principal através das plataformas. Por último, entre as que trabalham a tempo inteiro noutros setores, uma em cada cinco mulheres depende das plataformas como fonte de rendimento principal.

GRÁFICO III.1.

Distribuição das mulheres consoante a natureza principal ou complementar do rendimento gerado nas plataformas, em cada situação profissional fora das plataformas



Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

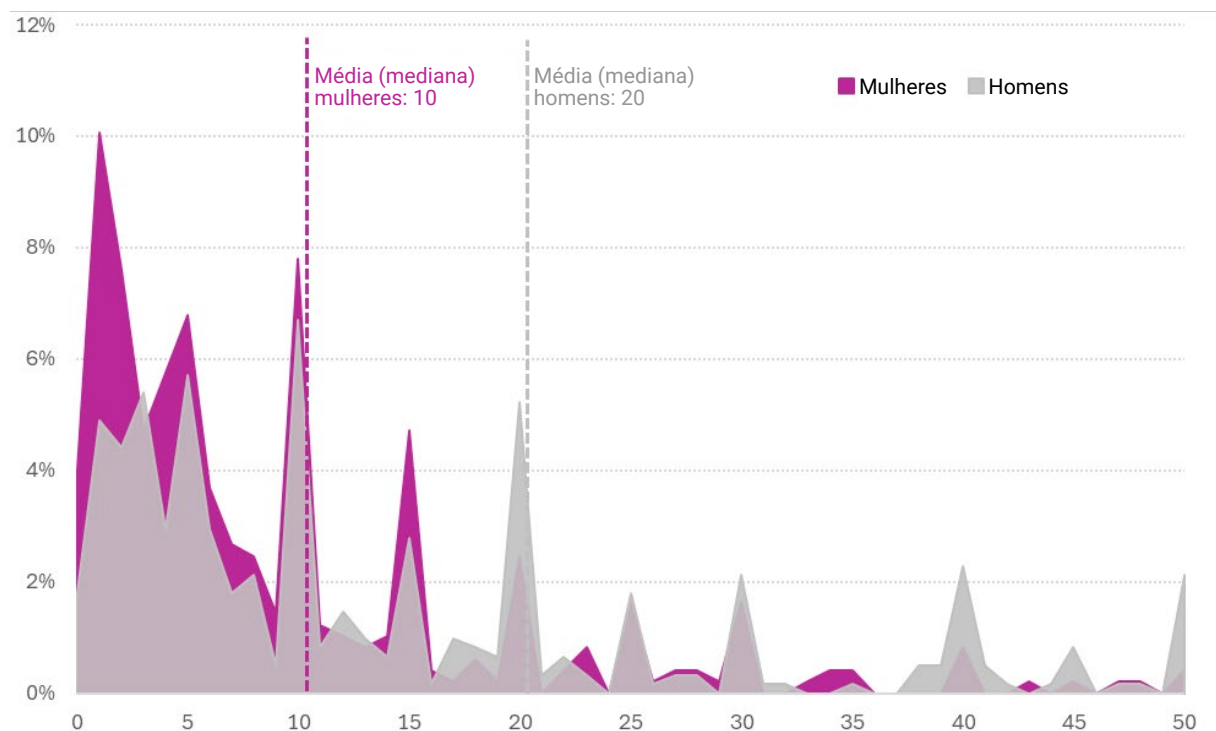
Tempo de trabalho

A possibilidade de escolher quando e onde trabalhar é um dos aspetos mais apreciados neste tipo de trabalho, sendo frequentemente visto como um fator que facilita a conciliação entre a vida profissional e a familiar e que contribui para a integração das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, o facto de o trabalho se deslocar para o espaço doméstico e de haver trabalho disponível 24 horas por dia, envolve alguns desafios. O número de tarefas disponíveis varia consoante a plataforma e o fuso horário dos clientes. Demorar a responder ou a aceitar um trabalho pode afetar a visibilidade nos algoritmos e reduzir as hipóteses de receber novos trabalhos (James, 2022).

Embora as mulheres utilizem mais as plataformas como fonte de rendimento principal, realizam menos tarefas do que os homens. 65,5% das mulheres realizam até 15 tarefas por mês, enquanto os homens participam em volumes mais elevados. A mediana mensal também reflete esta diferença: 10 tarefas para as mulheres em comparação com 20 para os homens.

GRÁFICO III.2.

Distribuição de mulheres e homens por número de tarefas realizadas no último mês



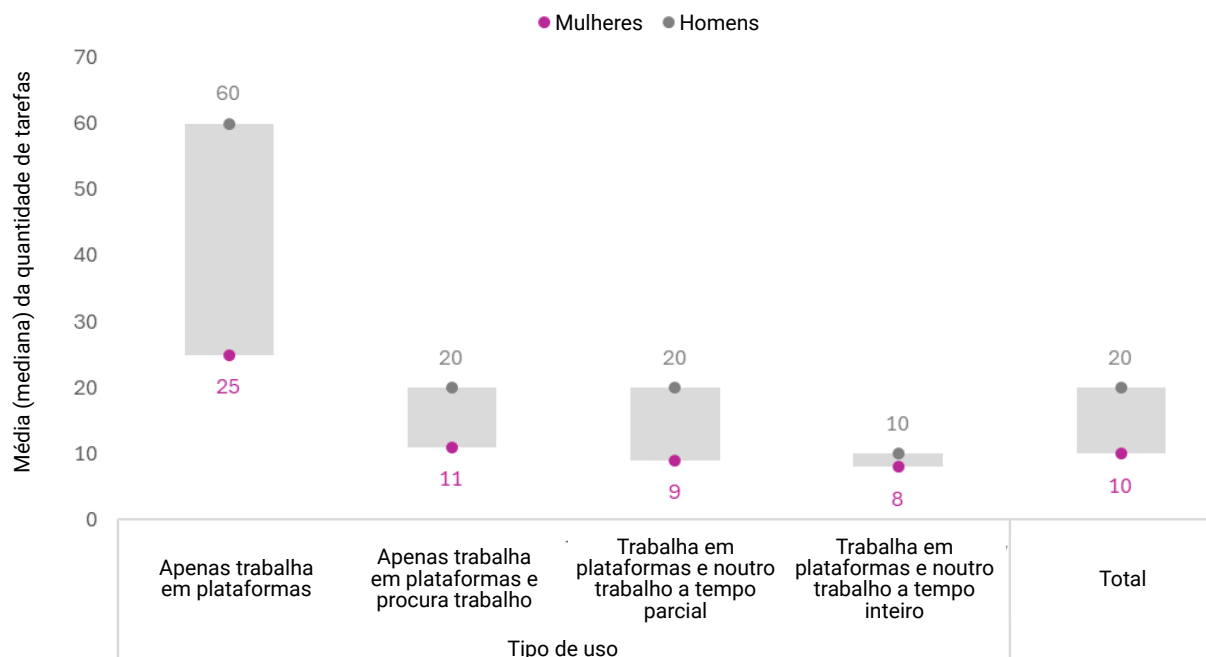
Nota de leitura: devido à concentração da maioria dos casos nos valores mais baixos, o gráfico mostra a distribuição até 50 tarefas, omitindo 21,8% das mulheres e 32,5% dos homens que realizam entre 151 e 2000 tarefas por mês.

Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

Tanto entre os que têm outro emprego - a tempo inteiro ou parcial - como entre os que utilizam as plataformas de forma exclusiva, os homens executam, em média, mais tarefas do que as mulheres. No entanto, a diferença é mais acentuada entre aqueles que apenas trabalham em plataformas e não procuram outro emprego: neste grupo, os homens executam, em média, 60 tarefas, enquanto as mulheres executam 25. O oposto acontece no grupo que complementa o trabalho em plataformas com um emprego a tempo inteiro: embora a diferença persista, esta é significativamente mais reduzida. Esta diferença mantém-se tanto para os que consideram as plataformas a sua principal fonte de rendimento como para os que não as consideram, mas é mais acentuada no primeiro grupo. Estes resultados sugerem que, mesmo quando dependem mais deste rendimento, as mulheres executam menos tarefas do que aquelas que poderiam realizar. O mesmo resultado é observado ao diferenciarmos consoante o tipo de plataforma utilizada. Tanto nas plataformas de trabalho freelance como nas de microtarefas, as mulheres concentram-se nos níveis inferiores em termos da quantidade de tarefas executadas. No primeiro tipo, as mulheres realizam, em média (mediana), 6 tarefas por mês, enquanto os homens realizam 10. Nas plataformas de microtarefas, as mulheres realizam, em média, 13 tarefas por mês, enquanto os homens realizam 40.

GRÁFICO III.3.

Quantidade média (mediana) de tarefas realizadas no último mês, por género e tipo de utilização da plataforma



Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

Esta menor quantidade de tarefas executadas deve-se, em parte, ao tempo de trabalho passado nas plataformas. Em média (mediana), as mulheres trabalham 16 horas por semana neste tipo de plataformas, ao passo que os homens trabalham 25 horas. 56,2% das mulheres trabalham em plataformas menos de 20 horas por semana, o que corresponde ao tempo dedicado por 47,6% dos homens. O número de horas varia consoante a forma como as plataformas são utilizadas: aqueles que apenas trabalham em plataformas dedicam-lhes mais horas do que aqueles que têm outro trabalho. No entanto, nos quatro tipos de utilização identificados, os homens trabalham mais horas do que as mulheres. Neste sentido, o trabalho em plataformas online apresenta uma disparidade de género em termos da quantidade de horas dedicadas ao trabalho remunerado. Ainda assim, quase uma em cada três mulheres trabalha em plataformas seis a sete dias por semana (30,9%). Embora esta percentagem seja inferior à dos homens (37,7%), evidencia a limitação de não haver dias de descanso.

IV. Como trabalham as mulheres nas plataformas online?

A informação sobre as plataformas de trabalho online é limitada em termos de rendimento, acesso à segurança social e exposição a riscos psicossociais. A seguir, estes três aspetos serão analisados.

Rendimento gerado

As plataformas de trabalho online caracterizam-se por colocar em contacto clientes e pessoas trabalhadoras geograficamente dispersas. Uma parte significativa dos clientes tende a estar em países fora da região: 53,1% das pessoas inquiridas indicaram que os seus contratantes são de outro país e, destas, 89,8%

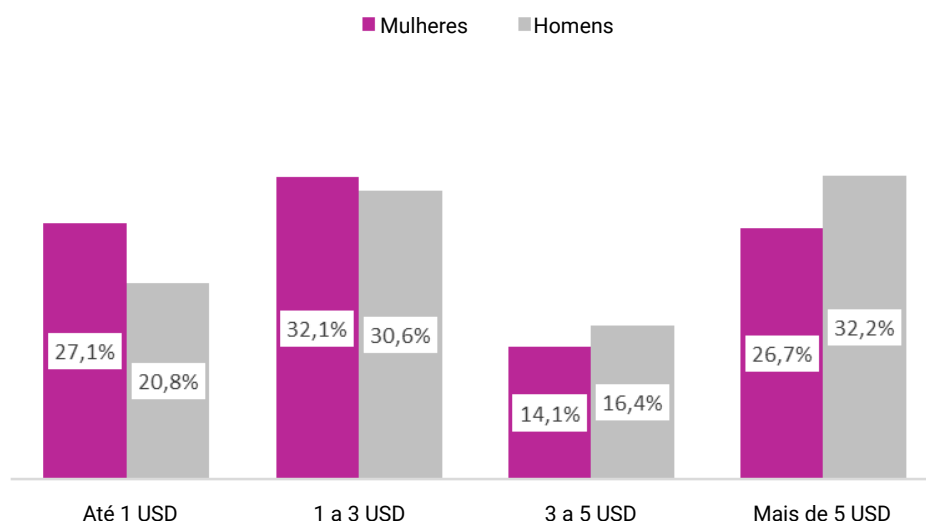
referiram que são clientes radicados fora da América Latina. Apenas 32,6% das pessoas indicaram que os seus clientes estão localizados no seu próprio país, enquanto os restantes 14,3% não sabiam em que país os clientes estavam estabelecidos. Esta configuração do mercado mundial tem várias implicações para os rendimentos.

Em primeiro lugar, é necessário recorrer a pagamentos transfronteiriços. A maioria das pessoas trabalhadoras recebe os seus pagamentos através de sistemas de pagamento online, como o *PayPal* ou o *Venmo*. De facto, 76,2% dos inquiridos utilizam estes meios. Em menor escala, 31,4% optam por receber o seu dinheiro através de depósitos bancários. Outras alternativas de cobrança, como as ligadas às criptomoedas, têm uma adoção marginal: 4,5% dos homens recorrem a elas, ao passo que nenhuma das mulheres inquiridas declarou utilizá-las.

Em segundo lugar, a existência de um mercado global amplia o leque de pessoas disponíveis para trabalhar, exercendo uma pressão descendente sobre os valores pagos pelas tarefas. Mais de um quarto (27,1%) recebe menos de 1 USD por hora trabalhada, ao passo que apenas um em cada quatro alcança uma remuneração superior a 5 USD por hora. Além disso, as mulheres tendem a concentrar-se nos escalões salariais mais baixos. Em média¹⁸, o rendimento horário dos homens é de 2,9 USD, enquanto o das mulheres é de 2,2 USD, o que representa uma diferença absoluta de 41,0% em desfavor das mulheres. No entanto, este resultado e os apresentados a seguir requerem uma análise mais aprofundada, uma vez que as diferenças salariais devem ser avaliadas tendo em conta, por exemplo, a composição das atividades e os níveis de educação, a fim de se conseguir uma comparação adequada.

GRÁFICO IV.1.

Distribuição de mulheres e homens por intervalo de rendimento horário gerado nas plataformas



Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

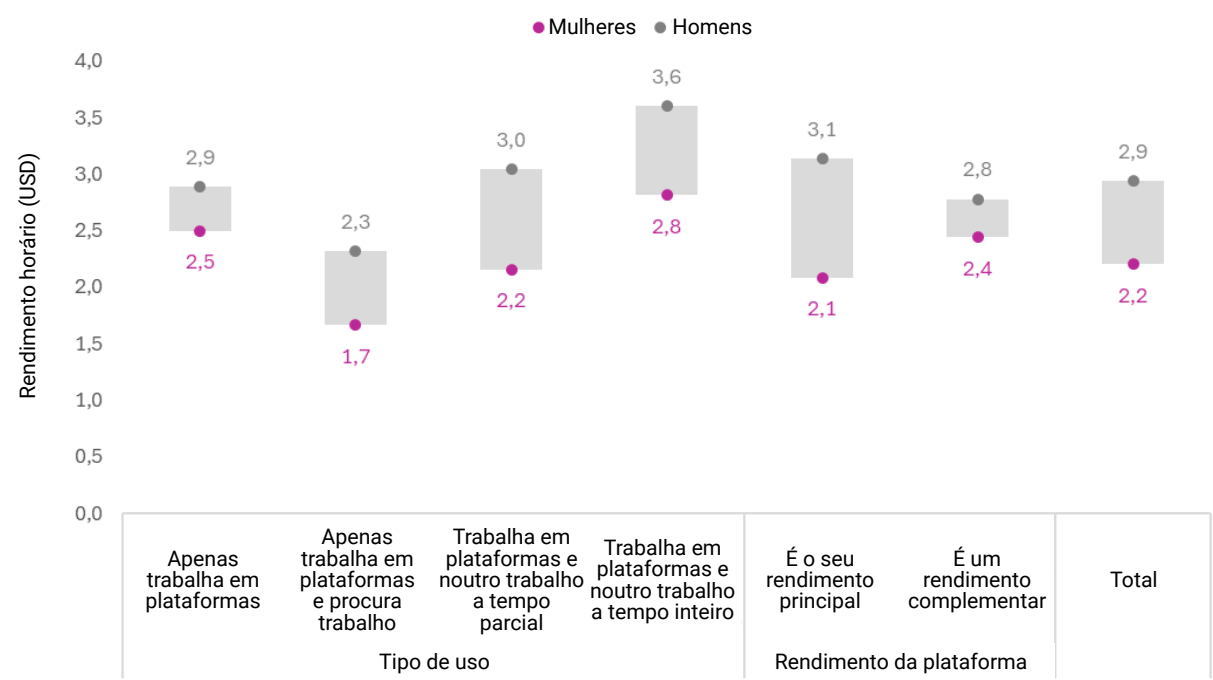
18. Dado que existe uma grande variabilidade de rendimentos, com valores extremos que distorcem a média calculada, ao longo deste relatório a média será apresentada como a mediana de cada variável. Este indicador representa o valor dessa variável para um/a trabalhador/a "típico/a", situado no ponto médio da distribuição. Trata-se de uma medida de média, que evita a distorção introduzida pelos valores extremos.

Existe também uma certa heterogeneidade de rendimentos consoante a forma como as pessoas utilizam as plataformas. As pessoas que trabalham nas plataformas enquanto mantêm um emprego a tempo inteiro tendem a auferir um rendimento horário mais elevado do que aquelas que dependem exclusivamente desse tipo de trabalho ou o combinam com um emprego a tempo parcial. Uma possível explicação é que as pessoas com outra fonte de rendimento podem escolher os trabalhos mais bem pagos. Esta constatação está relacionada com um aspeto fundamental destas plataformas: as tarefas mais rentáveis esgotam-se muitas vezes rapidamente, limitando a sua viabilidade como ocupação principal. O rendimento horário médio mais baixo registado entre as pessoas à procura de trabalho fora das plataformas sugere que o baixo nível de rendimento gerado pode ser um fator determinante na sua decisão de procurar outras opções profissionais.

Entre as pessoas que trabalham apenas nas plataformas, as disparidades salariais entre homens e mulheres são menores do que nos restantes tipos de utilização. Este facto pode ser explicado pela diferença na quantidade de tarefas executadas por cada género neste segmento: neste grupo, os homens realizam muito mais tarefas do que as mulheres, pelo que provavelmente têm de aceitar mais tarefas menos bem pagas.

GRÁFICO IV.2.

Média (mediana) do rendimento horário por género, consoante o tipo de inserção laboral e a natureza principal ou complementar do rendimento nas plataformas

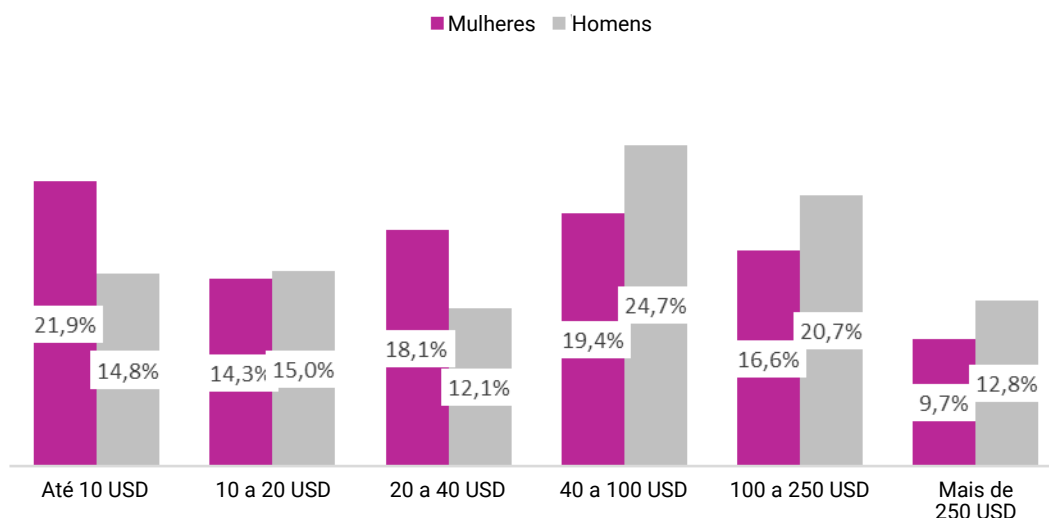


Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

Aproximadamente uma em cada cinco mulheres que trabalham em plataformas recebe menos de 10 USD por semana. No entanto, os rendimentos declarados apresentam uma grande dispersão. Os homens têm uma participação mais significativa nos níveis superiores aos das mulheres.

GRÁFICO IV.3.

Distribuição de mulheres e homens por intervalo de rendimento semanal gerado nas plataformas



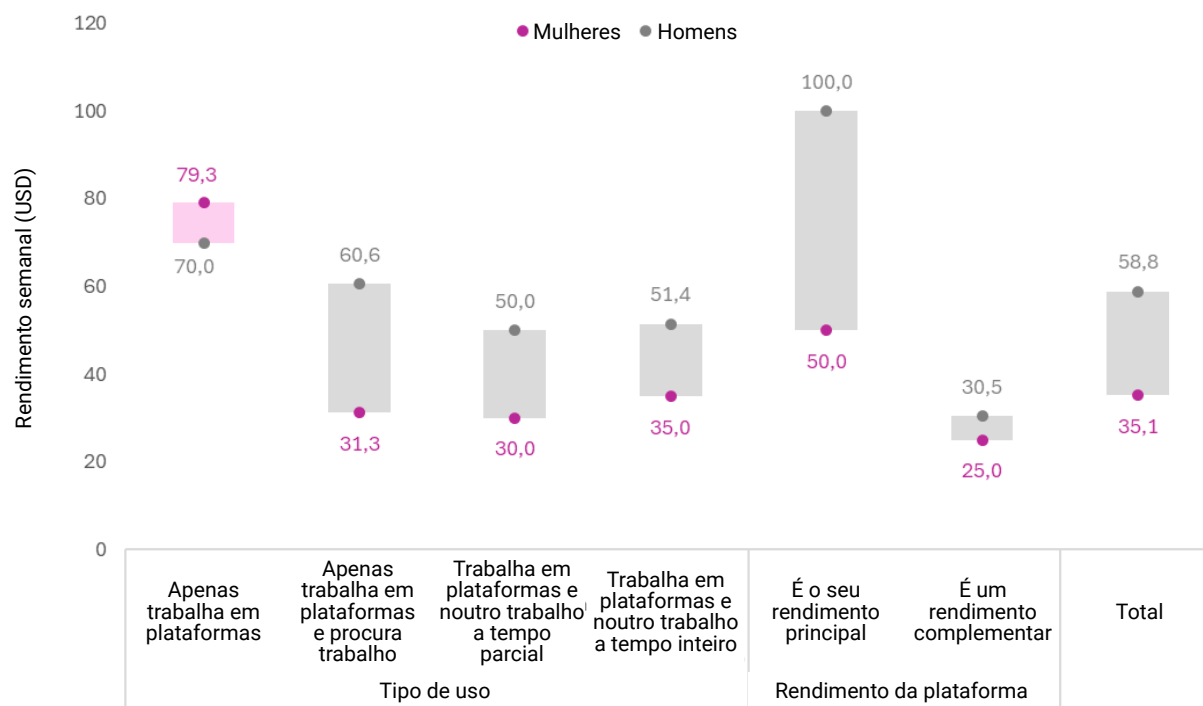
Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

A média do rendimento semanal nas plataformas é de 35,2 USD para as mulheres e de 58,3 USD para os homens, o que significa que as mulheres auferem um rendimento 67,4% inferior ao dos homens. Esta diferença salarial é mais elevada do que a diferença de rendimento horário, visto que, conforme referido na secção anterior, as mulheres trabalham, em média, menos horas nas plataformas do que os homens. No entanto, há uma exceção: as mulheres que trabalham exclusivamente nas plataformas, sem procurar outro emprego. Neste caso, o rendimento semanal médio é superior ao dos homens do mesmo grupo e mais elevado do que o rendimento obtido pelas mulheres nos outros três grupos.

Tal como acontece com o rendimento horário, a diferença absoluta de rendimento entre homens e mulheres aumenta entre aqueles que têm as plataformas como rendimento principal e os que lhes atribuem um papel complementar. No caso dos homens, o rendimento semanal médio triplica entre os que o consideram um rendimento complementar e os que o consideram o seu rendimento principal; no caso das mulheres, este valor duplica.

GRÁFICO IV.4.

Média (mediana) do rendimento semanal por género, consoante o tipo de inserção laboral e a natureza principal ou complementar do rendimento nas plataformas



Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

Um último aspeto a salientar diz respeito às diferenças de rendimento entre os vários tipos de plataformas de trabalho online. Foram encontradas diferenças significativas nos dois tipos mais utilizados: as mulheres que trabalham apenas em plataformas de trabalho freelance auferem um rendimento semanal médio de 50 USD, enquanto as que utilizam apenas plataformas de microtarefas têm um rendimento semanal médio de 20 USD. Esta diferença deve-se, em parte, às diferenças no rendimento horário auferido em cada plataforma, mas também ao facto de as primeiras trabalharem, em média, mais horas. Em ambos os tipos de plataformas, existe uma diferença de género significativa em termos absolutos que, em termos relativos, é mais acentuada nas plataformas de microtarefas, onde o género não é normalmente indicado no perfil de cada pessoa trabalhadora. A diferença nos níveis salariais entre os diferentes tipos de plataformas reforça a necessidade de uma análise mais aprofundada, referida no início desta secção, uma vez que as disparidades salariais devem ser avaliadas tendo em conta a composição das atividades e os níveis de escolaridade, a fim de permitir uma comparação mais precisa.

Acesso à proteção social e riscos psicossociais

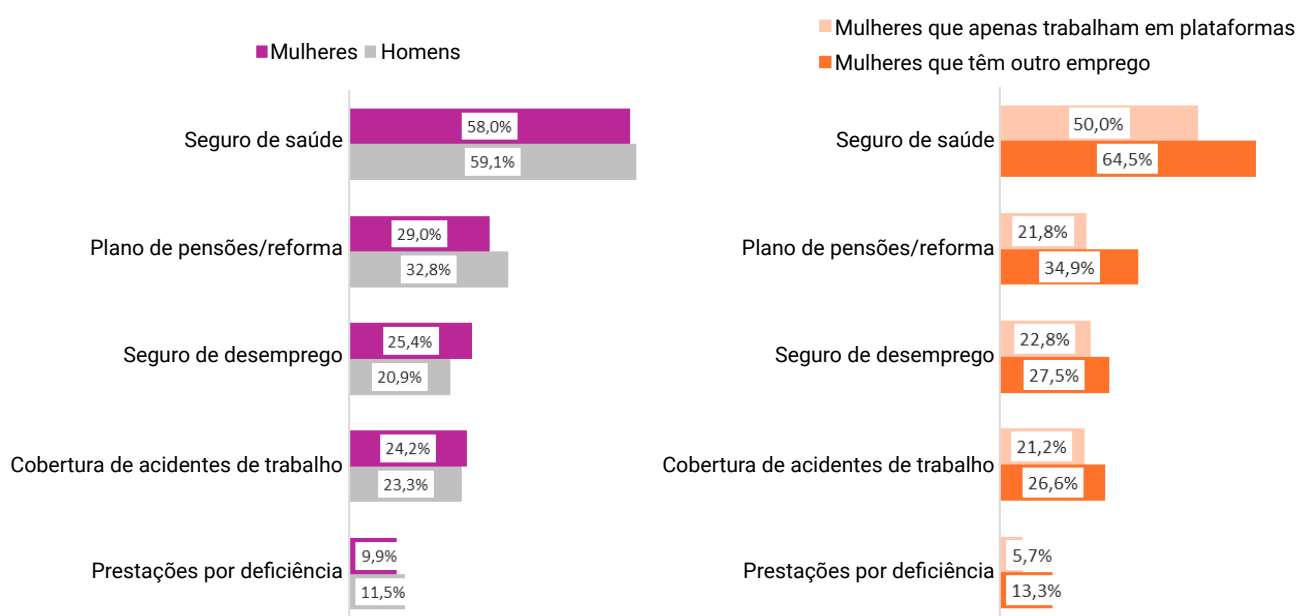
O recrutamento transfronteiriço e o emprego de curta duração, baseado em tarefas ou projetos, representam um grande desafio para os sistemas de proteção social. Assim, nas plataformas de trabalho online, combinam-se os desafios enfrentados pelas pessoas que trabalham por conta própria e/ou de forma informal para aceder à proteção social com as características específicas destas plataformas, nomeadamente a instabilidade dos rendimentos e a falta de registo da sua atividade laboral junto das instituições competentes no seu local de origem.

O acesso à proteção social por parte das trabalhadoras das plataformas online é limitado e depende, em grande medida, de contribuições individuais. 58% das mulheres que trabalham em plataformas têm um seguro de saúde, uma percentagem semelhante à dos homens (59,1%). No entanto, mais de metade destas trabalhadoras tem de o financiar de forma autónoma. Além disso, 35,2% têm acesso a um seguro de saúde através das contribuições dos seus parceiros, seja de forma individual, seja através da entidade patronal, enquanto 26,6% recebem contribuições da sua entidade patronal¹⁹ e 18,9% beneficiam de financiamento estatal para a sua cobertura de saúde.

Outras prestações de proteção social têm uma cobertura ainda mais reduzida. Apenas 29,0% das trabalhadoras das plataformas têm um plano de aposentadoria ou reforma e cerca de uma em cada quatro tem seguro de desemprego e cobertura de riscos profissionais. Embora estas duas últimas prestações sejam mais acessíveis às mulheres do que aos homens, em todos os outros aspetos da proteção social, os homens beneficiam de um nível de cobertura mais elevado.

GRÁFICO IV.5.

Percentagem de mulheres e homens com acesso a diferentes prestações de segurança social



Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

A cobertura da proteção social melhora entre as mulheres com outros empregos, mas continua com um alcance reduzido. Este resultado, consistente com as conclusões de outros estudos, sugere que o acesso à proteção social não está plenamente garantido através de empregos fora das plataformas, dado que estes empregos também não oferecem todas as prestações de segurança social (Forde et al., 2017).

Quase metade das mulheres (46,9%) identificou a insegurança financeira, devida à escassez de tarefas, ao receio de não serem pagas ou à instabilidade dos rendimentos, como um dos principais riscos associados ao seu trabalho nessas plataformas. Este risco é ainda mais relevante para as pessoas que utilizam as

19. As prestações podem ser concedidas pela entidade patronal do outro emprego, que não o efetuado nas plataformas digitais.

plataformas como complemento de um emprego a tempo parcial ou de forma exclusiva, enquanto procuram outro emprego. O segundo risco mais selecionado está relacionado com problemas de ligação à internet (38%). Seguem-se dois problemas associados à dificuldade em construir uma carreira ao trabalhar em plataformas: a falta de oportunidades de desenvolvimento (29,7%) e a falta de reconhecimento profissional (27,4%). Relativamente a este aspeto, uma em cada cinco mulheres afirmou também que as tarefas são demasiado simples, repetitivas ou aborrecidas (19,3%), sendo que entre as mulheres que só trabalham em plataformas, a percentagem é mais elevada (27,8%).

GRÁFICO IV.6.

Riscos psicossociais identificados. Em percentagem do número total de mulheres e homens.

Riesgos	Género	%
Poucas oportunidades de trabalho / insegurança financeira / insegurança no pagamento / receio de não cobrar	Mulheres	46,9%
	Homens	45,8%
Problemas de ligação à internet	Mulheres	38,0%
	Homens	38,7%
Falta de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional	Mulheres	29,7%
	Homens	38,7%
Falta de reconhecimento profissional	Mulheres	27,4%
	Homens	32,9%
Dificuldade em prever a carga de trabalho e em organizar-se	Mulheres	26,2%
	Homens	32,1%
Dificuldade em separar a vida profissional da pessoal ao trabalhar a partir de casa	Mulheres	24,1%
	Homens	25,8%
Isolamento devido à pouca interação pessoal ou à falta de trabalho de equipa	Mulheres	19,8%
	Homens	19,8%
Tarefas demasiado simples, repetitivas ou aborrecidas, horário de trabalho inflexível	Mulheres	19,3%
	Homens	28,6%
Vigilância digital	Mulheres	14,9%
	Homens	10,7%
Longas horas de trabalho	Mulheres	13,2%
	Homens	17,9%
Falta de espaço privado, tranquilo e isolado de outras atividades não relacionadas com o trabalho	Mulheres	13,0%
	Homens	9,2%
Falta de autonomia na tomada de decisões	Mulheres	11,8%
	Homens	14,6%
Tarefas demasiado complexas	Mulheres	11,3%
	Homens	13,8%
Excesso de carga	Mulheres	10,8%
	Homens	14,2%
Pressão dos clientes	Mulheres	9,9%
	Homens	9,2%
Ritmo de trabalho intenso / prazos apertados	Mulheres	8,7%
	Homens	11,2%

Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre pessoas que trabalham em plataformas digitais (2023/2024).

Além disso, uma em cada cinco trabalhadoras referiu o isolamento, devido a uma fraca interação pessoal ou à falta de trabalho de equipa, como um problema relevante (19,8%). Este risco foi salientado, em particular, entre as pessoas que exercem a sua atividade exclusivamente em plataformas, mas também é relevante entre as que têm outros empregos para além do realizado nas plataformas. 28,9% das mulheres com outro emprego exercem essa outra atividade fora de casa, enquanto as restantes 71,1% realizam parte ou a totalidade do seu trabalho a partir de casa. Este facto revela uma forte complementaridade entre o trabalho nas plataformas e outras formas de emprego à distância, sobretudo no caso das mulheres.

A falta de um espaço privado, tranquilo e isolado de outras atividades é referida como um risco por 13,0% das mulheres inquiridas, em comparação com 9,2% dos homens. As pessoas inquiridas trabalham sobretudo a partir de casa. No entanto, existem diferenças de género na utilização de outros espaços: os homens recorrem mais frequentemente a espaços de coworking (8,2% vs. 4,7% no caso das mulheres) e a espaços públicos, como cafés ou bibliotecas (9,3% vs. 7,3%).

Outro conjunto de riscos mencionados diz respeito ao tempo de trabalho. Cerca de uma em cada quatro trabalhadoras das plataformas (26,2%) indicou que é difícil prever o volume de trabalho, organizar-se e separar o tempo de trabalho dos outros momentos da vida, quando trabalham a partir de casa (24,1%). Em menor escala, outros riscos estão associados a horários de trabalho longos (13,2%), sobrecarga de trabalho (10,8%) e um ritmo de trabalho demasiado intenso ou prazos demasiado curtos (8,7%). As mulheres que trabalham exclusivamente em plataformas salientaram sobretudo os riscos associados à sobrecarga de trabalho, ao ritmo de trabalho e à pressão dos clientes. As que utilizam as plataformas como complemento de um emprego a tempo inteiro destacaram, em particular, os horários de trabalho prolongados e a dificuldade em separar o tempo de trabalho dos outros momentos da vida.

4. RECOMENDAÇÕES

A economia das plataformas cria oportunidades e apresenta desafios para o trabalho digno e a igualdade de género. Com vista a garantir que o seu desenvolvimento contribua para a igualdade no mercado de trabalho e para a justiça social, são apresentadas as seguintes recomendações, baseadas nos princípios e convenções fundamentais da OIT, bem como em convenções e outros instrumentos internacionais que promovem a igualdade de género. Estas recomendações visam orientar a conceção e execução de políticas públicas, bem como as ações do setor empresarial.

1. Prevenção da discriminação e promoção da igualdade substantiva

Incorporar medidas abrangentes para prevenir todas as formas de discriminação de género no trabalho em plataformas digitais, tanto nas modalidades online como nas baseadas na localização, em conformidade com a Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), de 1958 (n.º 111), e com a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), de 1979. Estas ações devem abordar o trabalho de prestação de cuidados, a segregação profissional, as disparidades salariais, bem como a violência, o assédio e as disparidades de género persistentes e estruturais. As políticas devem garantir que as mulheres e os grupos em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho tenham acesso, permaneçam e progridam em condições de igualdade, em conformidade com os princípios da OIT e as normas da Convenção sobre violência e assédio, de 2019 (n.º 190).

Além disso, é necessário trabalhar de forma articulada para garantir ambientes de trabalho livres de violência e assédio, instando as empresas de plataformas a disporem de protocolos de prevenção do assédio e da violência por razões de género, incluindo a disponibilização de canais de denúncia acessíveis nas plataformas para as pessoas trabalhadoras. As políticas públicas devem implementar a proteção do direito a uma vida sem violência para as trabalhadoras das plataformas, em conformidade com o artigo 3.º da Convenção de Belém do Pará.

2. Igualdade de remuneração, transparência e saúde no trabalho com abordagem de género (C100 e C155)

Estabelecer quadros regulamentares que garantam a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor (Convenção sobre a igualdade de remuneração, de 1951 [n.º 100]) e assegurar o cumprimento das Metas 5.5. e 5.a do ODS 5 e da Meta 8.5 do ODS 8.

Promover a transparência dos sistemas algorítmicos utilizados para atribuir tarefas ou determinar rendimentos, através de políticas públicas, de modo a evitar a reprodução de preconceitos de género e a discriminação. Além disso, reforçar os sistemas de segurança e saúde no trabalho com perspetiva de género, abordando os riscos específicos enfrentados pelas mulheres nas plataformas, em conformidade com os princípios da Convenção sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, de 1981 (n.º 155).

3. Redução da fratura digital e acesso equitativo à formação e à tecnologia

As políticas públicas devem reduzir as disparidades digitais de género, garantindo o acesso equitativo à tecnologia, conectividade, literacia digital e formação profissional. Para enfrentar estes desafios de forma

integral e interseccional, é necessário criar mecanismos de diálogo entre os setores tecnológicos, governos, sindicatos e organizações da sociedade civil de mulheres, a fim de elaborar quadros legais e institucionais que promovam a equidade de género no acesso e na utilização das tecnologias digitais (ONU Mulheres e SEGIB, 2025).

Promover a participação das mulheres em profissões tecnológicas, inovadoras e mais bem remuneradas, através de programas e parcerias público-privadas orientadas para o desenvolvimento de competências e empregos dignos, em conformidade com a Convenção sobre o desenvolvimento dos recursos humanos, de 1975 (n.º 142), a Recomendação sobre formação profissional, de 1962 (n.º 117), a Plataforma de Ação de Pequim e a Meta 5b do ODS 5.

4. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e proteção da maternidade

Garantir o direito à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, bem como uma proteção eficaz da maternidade. As trabalhadoras das plataformas devem ter acesso a licenças sem que haja perda de rendimentos ou de acesso à segurança social. As políticas e medidas devem promover a corresponsabilidade na prestação de cuidados e a participação equitativa na conceção das políticas de trabalho, em conformidade com a Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981 (n.º 156) e a Convenção sobre proteção da maternidade, de 2000 (n.º 183). Os Estados devem garantir o direito aos cuidados, reconhecido pela Corte Interamericana de Direitos Humanos na Opinião Consultiva 31 de 2025, e implementar medidas para as e os trabalhadores da economia de empresas que operam com plataformas²⁰, através de políticas públicas que reconheçam e promovam o direito a cuidar, a receber cuidados e a praticar o autocuidado. Os Estados devem garantir o acesso a este direito, com base num modelo de corresponsabilidade social - que envolva a sociedade civil, o setor empresarial e as famílias - e de género. A implementação deste sistema de cuidados implica uma gestão intersectorial para o desenvolvimento progressivo das suas componentes - serviços, regulamentação, formação, gestão da informação e do conhecimento, e comunicação para a promoção da mudança cultural - que tenha em conta a diversidade cultural e territorial” (ONU-Mulheres e CEPAL, 2021).

5. Diálogo social e negociação coletiva com a participação das mulheres

Promover espaços de diálogo social e de negociação coletiva em que as trabalhadoras das plataformas estejam efetivamente representadas, em conformidade com a Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, de 1948 (n.º 87), e a Convenção sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 (n.º 98). Estas medidas devem promover a sua participação equitativa na tomada de decisões e a inclusão de cláusulas com perspetiva de género nos acordos coletivos.

6. Produção e utilização de dados desagregados com abordagem de igualdade e interseccionalidade

Estabelecer sistemas de recolha e análise de dados desagregados por sexo, idade, nacionalidade, tipo de plataforma e nível de rendimento. Esta informação permitirá compreender os impactos diferenciados da economia das plataformas em grupos distintos e conceber políticas públicas com uma abordagem de género, diversidade e interseccionalidade, de modo a reforçar a responsabilização e a igualdade de oportunidades.

20. https://www.corteidh.or.cr/docs/comunicados/cp_55_2025.pdf

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüero, A., Bustelo, M., & Viollaz, M. (2020). ¿Desigualdades en el mundo digital? Brechas de género en el uso de las TICs [Nota técnica]. BID.
- Aloisi, A. (2022). Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. European Labour Law Journal, 20319525211062557.
- Athreya, B. (2021). *Bias In, Bias Out: Gender and Work in the Platform Economy*.
- Azuara, O., González, S., & Keller, L. (2019). ¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina?: Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México (Nota Técnica N.º 1779). BID.
- Coello Cremades, R. (2013). Cómo trabajar la Economía de los cuidados en la cooperación para el desarrollo. Aportes desde la construcción colectiva. Agência Andaluza de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (AACID) Junta da Andaluzia. Sevilha.
- CITADO EM ONU Mulheres e CEPAL (2021). Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación.
- Barbieri, D., Caisl, J., Karu, M., Lanfredi, G., Mollard, B., Peciukones, V., Pilares La Hoz, M. B., Reingardé, J., & Salanauskaitė, L. (2020). *Gender Equality Index 2020—Digitalisation and the future of work*.
- Barbieri, D., Caisl, J., Lanfredi, G., Linkevičiūtė, J., Mollard, B., Reingardé, J., Salanauskaitė, L., & Thil, L. (2021). *Artificial intelligence, platform work and gender equality*.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., & Rani, U. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*.
- Bridi, M. A. D. C., Oliveira, R. V. D., & Salas, M. M. (2024). Plataformas de entrega na América Latina: Estado da arte. Revista Brasileira de Sociologia - RBS, 11(29), 14–40.
- Cebollada Gay, M. (2021). Mecanismos de intermediación laboral en el trabajo del hogar remunerado en la Ciudad de México. Organização Internacional do Trabalho.
- CEPAL/OIT. (2021). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina.
- Comissão Econômica para América Latina e o Caribe. (2023). La igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas en la era digital: Aportes de la educación y la transformación digital en América Latina y el Caribe. CEPAL.

- Comissão Económica para América Latina e o Caribe & Organização Internacional do Trabalho. (2019). *Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina*.
- Comissão Económica para América Latina e o Caribe & Organização Internacional do Trabalho. (2021). *Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*.
- Cravo, T. (2025). Inquérito aos trabalhadores de plataformas digitais baseadas na web. Novos dados para a região da América Latina e do Caribe, Lima: Escritório Internacional do Trabalho, 2025, OIT.
- Criado-Perez, C. (2020). *La mujer invisible: Descubre cómo los datos configuran un mundo hecho por y para los hombres*. Seix Barral.
- Darricades, M., & Fernández Massi, M. (2021). *La organización del tiempo de les trabajadores de plataformas*.
- Datta, N., & Rong, C. (2023). *Trabajar sin fronteras. El potencial y los riesgos del trabajo esporádico en línea*. Banco Mundial.
- De Stefano, V. (2015). The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *SSRN Electronic Journal*.
- Dewan, S. (2022). *Women, Work, and Digital Platforms: Enabling Better Outcomes for Women in the Digital Age*.
- Dewan, S., & Sanyal, K. (2023). *Empowerment or Exploitation?*
- Díez, M. C. F., Támara, A., Barros, K. A., Herrera, D., Coloma, M. G., & Andrade, G. (2023). *Economía gig y la inclusión financiera de las mujeres en América Latina* (América Latina y el Caribe; N.º 2657; Nota técnica do BID). BID.
- Economist Intelligence Unit. (2019). *Microscopio Global de 2019: El entorno propicio para la inclusión financiera*.
- EQUALS & UNESCO. (2019). *I'd blush if I could. Closing gender divides in digital skills through education*.
- European Institute for Gender Equality. (2022a). *Gender differences in motivation to engage in platform work*.
- European Institute for Gender Equality. (2022b). *Online Panel Survey of Platform Workers: Technical report*. Publications Office of the European Union.
- Fabiani, B. (2023). *Cuidando a los cuidadores: El panorama del trabajo de cuidados remunerados en América Latina y el Caribe* (Nota Técnica do BID N.º 2783). BID.
- Fairwork. (2023a). *Fairwork Colombia Ratings 2023: The Mobilities of Gig Work in Colombia*. Fairwork.
- Fairwork. (2023b). *Gender and platform work*.

- Fernández, M. L. R. (2022). *La negociación colectiva en la economía de plataformas: Actores y contenidos de los primeros convenios colectivos*.
- Fernández Massi, M., & Longo, J. (2024). Technology and remuneration of working time: A study on paid and unpaid working time in platform work. *Cambridge Journal of Economics*, 48(1), 151–168.
- Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., Oliver, L., Valizade, D., Alberti, G., Hardy, K., Trappmann, V., Umney, C., & Carson, C. (2017). *The Social Protection of Workers in the Platform Economy* (Policy Department A: Economic and Scientific Policy No. PE 614.184; pp. 1–125). European Parliament.
- Galperin, H. (2021). "This Gig Is Not for Women": Gender Stereotyping in Online Hiring. *Social Science Computer Review*, 39(6), 1089–1107.
- Galperin, H., & Arcidiacono, M. (2021). Employment and the gender digital divide in Latin America: A decomposition analysis. *Telecommunications Policy*, 45(7), 102166.
- Garavaglia, P. (2023). *Las plataformas de trabajo como reproductoras de desigualdades*.
- García, M. L. (2022). *Labour market trajectories and conciliation efforts among female Uber drivers*.
- García, M. L. (2023). *Trayectorias laborales de mujeres conductoras en el servicio de transporte de pasajeros Uber*.
- Clara Guillén Subirán, Paz Arancibia Román e Tzvetomira Radoslavova, Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género: desafíos y avances en Iberoamérica, Ginebra: Escritorio Internacional do Trabalho 2025, © OIT.
- Grow & Uber. (2021). *Género y plataformas de movilidad. Cómo promover la igualdad*.
- Hadwiger, F., International Labour Organization. Conditions of Work and Equality Department, & International Labour Organization. Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. (2023). Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva. OIT.
- Haidar, J. (2020). *La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julho/agosto de 2020)* (N.º 11; Informes de Coyuntura). Instituto de Investigações Gino Germani.
- Haidar, J., Arias, C., Diana Menéndez, N., & Bachoer, L. (2023, September 29). Trabajadoras/e de plataformas de reparto: Trayectorias laborales y representaciones (Método CITRA. Observatório de Plataformas de Trabalho.). Método CITRA.
- Hidalgo, K. (2021). *Maternidades dentro de las economías de plataforma. Tejiendo resistencias con mujeres migrantes repartidoras de Rappi y Glovo en Ecuador*.

- Howson, K., Johnston, H., Cole, M., Ferrari, F., Ustek-Spilda, F., & Graham, M. (2023). Unpaid labour and territorial extraction in digital value networks. *Global Networks*, 23(4), 675–918.
- James, A. (2022). Women in the gig economy: Feminising 'digital labour'. *Work in the Global Economy*, 2(1), 2–26.
- Johnston, H. (2020). Geografías laborales en la economía de plataformas. Entender las estrategias de representación colectiva en el contexto del trabajo digital. *Revista Internacional del Trabajo*, 139(1), 27–50.
- Keller, L. (2021). *Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente* (Documentos de Proyectos). CEPAL.
- Micha, A., Pereyra, F., & Pellegrini, M. (2024). Sesgos de género en la gestión algorítmica: El caso de las plataformas de reparto y transporte de pasajeros en el Área Metropolitana de Buenos Aires. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 8(18), 3.
- Observatório Ibero-Americano de Segurança Rodoviária. (2023). *Relatório sobre segurança rodoviária com perspectiva de gênero*. Secretaria-Geral Ibero-Americana.
- OECD. (2024). OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier. OECD.
- Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe. (2025). Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web: Nuevos datos para la región de América Latina y el Caribe (1a ed.). OIT.
- ONU Mulheres. (2020). Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe. ONU Mulheres.
- ONU Mulheres e CEPAL (2021). Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación.
- ONU Mulheres, OISS e OIT (2022). Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica.
- ONU Mulheres e SEGIB (2025): BEIJING+30: Innovación tecnológica y oportunidades para la transición digital inclusiva en Iberoamérica.
- Organização Internacional do Trabalho. (2019a). *Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*.
- Organização Internacional do Trabalho. (2019b). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*.
- Organização Internacional do Trabalho. (2021). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. OIT.
- Organização Internacional do Trabalho. (2022). *Trabajo decente en la economía de plataformas*.

- Organização Internacional do Trabalho. (2024a). Cerrar la brecha de género para impulsar la economía y la productividad en América Latina.
- Organização Internacional do Trabalho. (2024b). *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas* (1a ed). OIT.
- Organização Internacional do Trabalho. (2024c). Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados: Una mirada regional al Convenio núm. 156.
- Organização Internacional do Trabalho. (2024d). The impact of care responsibilities on women's labour force participation. ILO.
- Organização Internacional do Trabalho. (2025). *Informe V (2): Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*.
- Perelman, L., Mangini, M., Perrot, B., & Fierro, M. B. (2020). *Una app de los trabajadores*.
- Pereyra, F., Micha, A., & Poggi, C. (2021). *Desigualdades de género en la economía de plataformas*.
- Pereyra, F., Poblete, L., & Tizziani, A. (2022). Precarisation or Protection? The Impact of Digital Platform Labour on Argentinean Domestic Workers in Times of Pandemic (No. 34; Research Paper). Éditions AFD.
- Poblete, L., Pereyra, F., & Tizziani, A. (2024). La intermediación digital en el trabajo doméstico remunerado en América Latina: Una propuesta analítica para su estudio. *Revista de Estudios Sociales*, 89, 3–22.
- Robinson, D. S. (2018). *Digital Jobs for Youth*.
- Robles, C., Tenenbaum, V., & Jacas, I. (2023). *Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas: Reflexiones para América Latina* (Documentos de Proyectos). CEPAL.
- Súnico, A., Delfino, A., & Islam, A. (2023). *Desigualdades digitales y economía de plataformas nuevos desafíos laborales y de políticas públicas*.
- Teixeira, F. (2024). ¿Más de lo mismo? Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en las plataformas digitales en México. *Revista de Estudios Sociales*, 89, Article 89.
- Tubaro, P., Coville, M., Ludec, C. L., & Casilli, A. A. (2022). Hidden inequalities: The gendered labour of women on micro-tasking platforms. *Internet Policy Review*, 11(1).
- Vaca Trigo, I., & Valenzuela, M. E. (2022). *Digitalización de las mujeres en América Latina y el Caribe: Acción urgente para una recuperación transformadora y con igualdad*.
- Van Doorn, N. (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898–914.
- Wajcman, J. (2010). Feminist theories of technology. *Cambridge Journal of Economics*, 34(1), 143–152.

ANEXO METODOLÓGICO

SECÇÃO 2A - MAPEAMENTO DE PLATAFORMAS NA IBERO-AMÉRICA

Metodologia e fontes utilizadas para recolher as informações da presente secção:

- **Presença de plataformas digitais de trabalho por país:** Consulta dos sítios web e das redes sociais das plataformas, complementada com fontes secundárias, como relatórios de mercado e a Wikipedia.
- **Características das plataformas digitais de trabalho (serviços prestados, modelo de negócio, condições de trabalho e remuneração):** Revisão das informações incluídas nos sítios web das plataformas, especialmente nas secções orientadas para as pessoas utilizadoras trabalhadoras das plataformas. Estas informações são complementadas com dados provenientes de contas de redes sociais especializadas (YouTube, TikTok, Instagram, etc., em que os trabalhadores e trabalhadoras descrevem detalhadamente as suas experiências e as características das plataformas), bem com os termos e condições das plataformas, quando disponíveis.
- **Pessoas trabalhadoras em plataformas baseadas na localização:** O número de pessoas trabalhadoras e a participação feminina foram recolhidos para cada país separadamente, utilizando os seguintes tipos de fontes (ordenados por prioridade de utilização): i) estatísticas oficiais (apenas disponíveis para o Brasil e o Chile), ii) investigações e documentos políticos de organismos internacionais, iii) artigos em revistas académicas e iv) artigos de jornais. Nos países em que a percentagem de participação feminina não está disponível, este valor foi aproximado tomando a mediana da participação feminina nesse tipo de plataforma nos países em que esta informação estava disponível.
- **Pessoas trabalhadoras em plataformas online:** O número de pessoas trabalhadoras e a participação feminina foram calculados com base numa combinação de duas fontes. Em primeiro lugar, foi considerada a estimativa de 154 milhões de pessoas trabalhadoras em plataformas online a nível mundial, efetuada por Datta e Rong (2023). Com base neste total, foram utilizadas as quotas por país e as taxas de participação feminina estimadas pelo Online Labour Index (desenvolvido em colaboração entre a OIT e o Oxford Internet Institute) para calcular o número de trabalhadores por país e por profissão.

Box 1. Taxa de representação feminina (TRF)

A taxa de representação feminina relativa (TRF) é um indicador que compara a representação das mulheres num grupo específico com a sua representação num grupo de referência mais vasto. É utilizada para avaliar se as mulheres estão sobre-representadas ou sub-representadas num determinado domínio em relação à sua participação geral. Ao contrário do que acontece com um indicador de participação feminina absoluta, este indicador permite avaliar se a representação feminina é baixa ou alta em comparação com um contexto mais alargado. Reconhecendo que as

mulheres estão sub-representadas no mercado de trabalho em geral e no trabalho em plataformas em particular, este indicador permite distinguir entre esta sub-representação mais geral e a situação específica em cada tipo de plataforma e em cada ocupação.

$$TRFentipodeplataformai = \frac{Participaciónfemeninaenlaplataformai}{Participaciónfemeninaenplataformasdetrabajoenlínea}$$

$$TRFentipodetipodetareax = \frac{Participaciónfemeninaenlatareax}{Participaciónfemeninaenplataformasdetrabajoenlínea}$$

Para efeitos do presente relatório, é calculada da seguinte forma:

O resultado obtido deve ser interpretado de acordo com os seguintes critérios:

- * Se o valor for superior a 1, significa que as mulheres estão sobrerrepresentadas no grupo específico.
- * Se for igual a 1, significa que a representação é proporcional.
- * Se for inferior a 1, significa que as mulheres estão sub-representadas em comparação com o grupo de referência.



Secretaría General
Iberoamericana
Secretaria-Geral
Ibero-Americana



Organización
Internacional
del Trabajo

 **ONU**
MULHERES 



POR E PARA
TODAS
AS MULHERES
E MENINAS