

As mulheres na economia das plataformas:

desafios e oportunidades
na Ibero-América

RESUMO EXECUTIVO



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 www.segib.org ou siga-nos nas redes sociais através de @SEGIBdigital.

A ONU Mulheres existe 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 meninas. A ONU Mulheres mantém os direitos das mulheres e das meninas no centro do progresso mundial, em todo o lado e sempre. Porque a igualdade de género não é apenas o que fazemos: é o que somos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) está dedicada 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 permanente. 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.

Copyright © SEGIB e OIT 2026. Todos os direitos reservados. | Secretaria-Geral Ibero-Americana, Paseo de Recoletos 8, Madrid, 28001, Espanha | ONU-Mulheres | OIT.

CONTRIBUIÇÃO TÉCNICA INSTITUCIONAL:

Secretaria-Geral Ibero-Americana (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

Paula Basaldua, Técnica sénior de Empoderamento Económico

María Jesús González Sanz, Técnica de Programas e Empoderamento Económico

Engell Jaime, Especialista Regional de Desenvolvimento e Implementação de Programas

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Paz Arancibia, Especialista sénior, Igualdade de género e não discriminação • Escritório Regional para a América Latina e o Caribe

Tulio Cravo, Especialista técnico em políticas públicas e produtividade • Escritório Regional para a América Latina e o Caribe

Annarosa Pesole, Especialista em mercados de trabalho • Divisão de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho (INWORK) - Genebra.

CONTRIBUIÇÃO TÉCNICA ESPECIALIZADA:

- Martín Harraca, consultor especializado em transformação digital.
- Sofía Veliz, consultora especializada em estudos de género e políticas públicas.
- Huilén Amigo, consultora especializada em novas tecnologias e comércio internacional com dados do relatório regional da OIT sobre trabalhadores em plataformas digitais baseadas na web (Cravo, 2025)

As mulheres na economia das plataformas:

desafios e oportunidades
na Ibero-América

RESUMO EXECUTIVO

Esta publicação deve ser citada da seguinte forma: SEGIB, OIT & ONU-Mulheres (2026). Mulheres na Economia das Plataformas: Desafios e Oportunidades na Ibero-América. Madrid.

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.

Com o apoio de



1. A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA ECONOMIA DAS PLATAFORMAS

Nos últimos anos, a economia das plataformas cresceu de forma expressiva na Ibero-América, impulsionada pelo avanço da digitalização na região. De acordo com uma estimativa recente, o número de plataformas digitais de trabalho aumentou de 193 em 2010 para 1.070 em 2023 (OIT, 2024b). Estas plataformas proporcionam oportunidades significativas para a criação de trabalho digno, nomeadamente através do acesso ao emprego e da possibilidade de estabelecer horários de trabalho flexíveis. No entanto, este setor também apresenta novos desafios à aplicação de políticas que garantam condições de trabalho dignas, sobretudo para as pessoas que ocupam uma posição mais vulnerável no mercado de trabalho, como as mulheres.

A participação das mulheres no mercado de trabalho tem sido, historicamente, marcada por desafios estruturais que limitam o seu acesso e participação em condições de igualdade. A carga desproporcionada de trabalho de cuidados não remunerado reduz o tempo e as oportunidades das mulheres. Em 2024, 708 milhões de mulheres não puderam participar no mercado de trabalho (OIT, 2024c). Esta situação reflete-se nos tipos de emprego a que as mulheres acedem, dado que tendem a trabalhar menos horas remuneradas e em empregos informais, o que afeta os salários que auferem, bem como as suas contribuições para a segurança social e as respetivas pensões. Na Ibero-América, as mulheres auferem, em média, 60% do rendimento dos homens¹.

No mercado de trabalho, as mulheres enfrentam múltiplas formas de discriminação em razão do género que, na economia das plataformas digitais, estão interligadas com os fossos digitais existentes na região. Por um lado, persistem desigualdades no que se refere à formação técnica e digital das mulheres, especialmente nas áreas das STEM², bem como limitações no acesso a infraestruturas (dispositivos e conectividade). Esta situação contribui para a intensificação da segregação horizontal, fazendo com que as mulheres estejam sobrerrepresentadas em profissões e setores com salários mais baixos e condições de trabalho mais precárias, em vez de integrarem setores tradicionalmente masculinizados, como os das STEM, das finanças ou da mineração (OIT, 2024a). Este cenário é agravado por várias formas de segregação vertical, visíveis nas dificuldades de acesso a cargos de liderança (OIT, 2019).

A Carta Ibero-Americana de Princípios e Direitos em Ambientes Digitais coloca as pessoas no centro da transformação digital e reconhece as persistentes desigualdades de género no que se refere à segurança, às competências e à participação digital. Seguindo esta linha de pensamento, as Normas Internacionais do Trabalho³ (NIT) salientam a necessidade de garantir o trabalho digno e a igualdade de oportunidades, instando os Estados, bem como as organizações de empregadores e de trabalhadores, a garantirem que as mulheres e os grupos em situação de vulnerabilidade acedam, permaneçam e progridam no mercado de trabalho em condições de igualdade.

Neste contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar a participação das mulheres nas plataformas de trabalho, explorando as oportunidades que estas oferecem para o seu empoderamento

1. De acordo com as informações do portal ILOSTAT (2024).

2. Ciência, tecnologia, engenharia e matemática.

3. Especificamente, as convenções relativas à igualdade de género e à não-discriminação no mundo do trabalho: C.100, C.111, C.156, C.189 e C.190.

económico e social, bem como os desafios com que se deparam num ambiente ainda marcado por disparidades e desigualdades de género persistentes. A análise combina a revisão da literatura sobre o trabalho em plataformas e as desigualdades de género com os dados do Inquérito às Pessoas Trabalhadoras de Plataformas Online na América Latina e no Caribe, realizado pela OIT (Cravo, 2025). Desta forma, pretende-se **obter evidências que sirvam de base para a formulação de políticas que promovam condições de trabalho dignas e fomentem a igualdade de género**, aproveitando as oportunidades oferecidas pela economia das plataformas.

2. AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO NA IBERO-AMÉRICA: UMA VISÃO GERAL

As plataformas de trabalho podem ser classificadas de acordo com o tipo de tarefas que realizam e o perfil de quem as desempenha. Uma possibilidade de diferenciação considera dois tipos de plataformas de trabalho (OIT, 2024b). Por um lado, existem as plataformas de trabalho baseadas na localização, que operam localmente num território específico e nas quais a presença física da pessoa trabalhadora é essencial para a prestação do serviço. Por outro lado, existem as plataformas de trabalho online, que permitem a prestação de serviços à distância para um mercado global e que abrangem diferentes microtarefas e serviços profissionais.

Na Ibero-América, as plataformas baseadas na localização mais conhecidas são as de transporte de passageiros, de entregas e de prestação de cuidados e trabalho doméstico. Este tipo de plataformas coloca em contacto as pessoas que prestam estes serviços com as que os procuram. Em troca da intermediação, cobram normalmente comissões variáveis e operam sobretudo através da atribuição direta, um mecanismo no qual tanto quem oferece como quem procura o serviço pode aceitar ou recusar a proposta de remuneração. O montante final é normalmente definido entre as partes, embora fatores como a distância, a duração ou a frequência do serviço possam influenciar a sua determinação.

Na América Latina, estima-se que mais de 1,7 milhões de pessoas trabalhem em plataformas de transporte, das quais cerca de 220 mil são mulheres. Seguem-se as plataformas de entregas, que empregam mais de 1,4 milhões de pessoas na Ibero-América, das quais 227 mil são mulheres⁴. As plataformas de prestação de cuidados e trabalho doméstico têm um grau de desenvolvimento e expressão mais reduzido e apresentam uma maior diversidade nos seus modelos de funcionamento.

No que se refere às plataformas de trabalho online, estas fazem parte de um mercado heterogéneo na região: alguns trabalhos exigem competências altamente especializadas, enquanto outros não. Incluem diversas microtarefas, como o desenvolvimento de software, a produção de conteúdos criativos e multimédia, a tradução, a redação e a introdução e gestão de dados, bem como serviços profissionais.

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 taxa de representação feminina (TRF) de 0,8. Nestas plataformas, as taxas de participação feminina são mais elevadas do que nas plataformas baseadas na localização. As plataformas de trabalho online podem ser classificadas em quatro tipos (Cravo, 2025): plataformas de trabalho *freelance*; plataformas de *crowdwork* ou de microtarefas; plataformas de *free competition work* ou de atribuição de tarefas por concurso; e plataformas de *competitive programming* ou de programação por concurso.

4. Tal significa 0,18% da PEA de mulheres na região.

3. A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA ECONOMIA DAS PLATAFORMAS NA IBERO-AMÉRICA

Plataformas de trabalho baseadas na localização

No Brasil, Chile, Colômbia e México, a idade média das pessoas que trabalham em plataformas de transporte é de cerca de 37-38 anos, ao passo que nas plataformas de entregas a maioria é constituída por jovens com idades entre os 18 e os 35 anos (Azuara et al., 2019; Keller, 2021). Os estudos sugerem também que estes setores têm uma participação significativa de pessoas em situação de mobilidade humana.

Nestas plataformas, observa-se uma clara segmentação por género, que reflete as barreiras e os estereótipos existentes na região. As plataformas baseadas na localização dedicadas ao transporte de passageiros e à realização de entregas são setores altamente masculinizados, enquanto as mulheres (especialmente as que apresentam múltiplas interseccionalidades) estão sobrerrepresentadas nas plataformas de prestação de cuidados e trabalho doméstico (Poblete et al., 2024). Esta situação é também influenciada por barreiras de acesso a ferramentas de trabalho (como *smartphones* ou veículos próprios), que são muitas vezes providenciadas pelas próprias pessoas trabalhadoras, bem como pelo menor acesso das mulheres a contas bancárias e linhas de crédito, em comparação com os homens (ONU Mulheres, 2020).

Plataformas de trabalho online⁵

As pessoas trabalhadoras em plataformas online na América Latina são maioritariamente jovens adultos, com a maior concentração entre os 30 e os 39 anos. Embora a maioria seja composta por homens (54,8% face a 43,6%), trata-se de um setor menos masculinizado do que as plataformas baseadas na localização. A presença de pessoas em situação de mobilidade humana é reduzida: 7% das mulheres e 8,8% dos homens.

As pessoas trabalhadoras nestas plataformas têm um nível de escolaridade elevado: 57,9% têm um diploma universitário ou superior e apenas 1,9% não completaram o ensino secundário. As mulheres apresentam uma percentagem mais elevada de estudos superiores (61,1% face a 55,3% no caso dos homens) e cerca de um terço está atualmente a estudar (35% das mulheres e 34,8% dos homens).

Disparidades de género nas plataformas de trabalho online

Sub-representação feminina nos setores STEM

As mulheres estão sub-representadas nos quatro tipos de plataformas de trabalho online. Esta menor presença está relacionada com o facto de as mulheres tenderem a concentrar-se num único tipo de

5. Esta secção baseia-se em dados do Inquérito do Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe sobre o trabalho em plataformas digitais (2023/2024), utilizados no relatório regional da OIT (Cravo, 2025). O inquérito em questão decorreu entre dezembro de 2023 e março de 2024, tendo sido obtidas 1.153 respostas. O questionário foi publicado nas seguintes sete 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. Dado o grande desafio que representa gerar uma amostra estratificada de trabalhadores digitais na região, os resultados devem ser interpretados como um estudo de caso.

plataforma, ao passo que os homens tendem a combinar a utilização de várias em simultâneo. Esta diferença também reflete a persistência de estereótipos de género que masculinizaram estas profissões e as lacunas na formação das mulheres em áreas STEM (ONU Mulheres, 2020).

Embora muitas das profissões mais comuns nas plataformas digitais apresentem uma participação relativamente equilibrada entre homens e mulheres, persistem diferenças importantes consoante o tipo de tarefa. As mulheres estão sobrerrepresentadas nas atividades relacionadas com vendas e marketing, atendimento ao cliente e apoio administrativo, estando menos presentes em tarefas de contabilidade, negócios, programação geral e desenvolvimento de software. Em termos gerais, a sua participação concentra-se em profissões mais feminizadas ou menos especializadas do ponto de vista tecnológico — onde também se encontra um número mais elevado de pessoas trabalhadoras — e é mais limitada nas profissões ligadas aos setores STEM, caracterizadas por um número mais reduzido de participantes.

Disparidades nas competências necessárias para o trabalho em plataformas

Embora os preconceitos de género nas plataformas online sejam menos pronunciados do que nas plataformas baseadas na localização, persistem as desigualdades associadas à masculinização ou feminização de determinadas tarefas. Estas diferenças não parecem resultar de discriminação direta, mas sim da persistência de estereótipos de género e de disparidades nas competências e na formação. Os conhecimentos de inglês são fundamentais neste mercado e, no entanto, as mulheres têm menos domínio desta língua do que os homens (13,2% face a 22%). Além disso, as mulheres declaram⁶ possuir, em menor grau, as competências necessárias para determinadas tarefas, o que tem impacto na sua menor participação e carga de trabalho em comparação com os homens.

Diferenças de género no volume de tarefas e dedicação em plataformas online

O trabalho em plataformas online ocupa diferentes lugares nas carreiras profissionais das mulheres e combina-se de forma diversa com outros empregos. Um total de 54,6% das mulheres tem outro emprego e para 45,4% este constitui o seu único trabalho remunerado. Além disso, para 49,4% das mulheres, este trabalho representa a sua principal fonte de rendimento. Embora mais mulheres do que homens utilizem estas plataformas como principal fonte de rendimento, as mulheres realizam menos tarefas por mês do que os homens (10 tarefas para as mulheres, face a 20 para os homens). Estas diferenças verificam-se em todos os tipos de plataformas.

4. OPORTUNIDADES E DESAFIOS DO TRABALHO EM PLATAFORMAS PARA AS MULHERES

O trabalho em plataformas representa uma oportunidade para promover a autonomia económica das mulheres, bem como para adquirirem mais experiência e melhorarem os seus conhecimentos. De facto, 42,1% das inquiridas consideram que trabalhar em plataformas online lhes proporciona uma maior autonomia económica, enquanto 16,6% salientam que a remuneração obtida é superior à de outras

6. Dos 30 tipos de tarefas estudadas, as mulheres apenas referem sentir-se mais qualificadas do que os homens em 9. Este facto influencia as razões pelas quais as mulheres não realizam mais trabalho: 12,7% indicaram que não tinham as qualificações necessárias para as ofertas disponíveis, face a 7,6% dos homens.

alternativas disponíveis. Além disso, 21% indicaram que as plataformas online lhes permitem aceder ao mercado de trabalho, dado não conseguirem obter outros empregos. Por outro lado, 28% das mulheres referiram a possibilidade de ganhar experiência e melhorar os seus conhecimentos como motivação para trabalhar nas plataformas.

O trabalho em plataformas, sobretudo online, permite que as mulheres trabalhem a partir de casa e tenham uma maior flexibilidade horária, o que lhes possibilita conciliar melhor as responsabilidades profissionais e de cuidados. De facto, 44,6% das mulheres inquiridas seleccionaram a possibilidade de trabalhar a partir de casa como motivação central para trabalhar em plataformas online, sendo que 48,4% consideraram que o horário de trabalho nas plataformas se adequa muito bem às suas responsabilidades de prestação de cuidados. Além disso, 12,3% das inquiridas referiram que este tipo de trabalho lhes permite viver onde desejarem.

O trabalho nas plataformas também coloca desafios significativos para garantir condições de trabalho dignas, especialmente devido à ausência de formalização laboral e de um acesso efetivo à proteção social. Muitas vezes, as pessoas trabalhadoras destas plataformas não são assalariadas, o que dificulta o acesso à proteção social, sobretudo em países com sistemas contributivos. Esta situação é ilustrada pelo facto de apenas 58% das mulheres que trabalham em plataformas terem seguro de saúde e apenas 20% terem um plano de reforma ou de pensões. Além disso, esta situação limita o acesso às licenças de maternidade e paternidade.

Em termos de saúde e segurança no trabalho, as condições em que o trabalho é efetuado nas plataformas podem criar diferentes riscos para as pessoas trabalhadoras. Dada a impossibilidade de controlar a procura de trabalho nas plataformas, 46,9% das mulheres identificam a insegurança económica gerada pela escassez de tarefas como o principal risco, num mercado em que estas tendem a concentrar-se nos escalões salariais mais baixos⁷.

A sobrecarga das responsabilidades de cuidados é outro risco relevante. Embora a flexibilidade dos horários de trabalho possa ser positiva, se não for acompanhada de uma redistribuição efetiva dos cuidados, acaba por reforçar a ideia de que são as mulheres que têm de se adaptar às exigências do mercado de trabalho. Neste contexto, cerca de uma em cada quatro mulheres (26,2%) refere ter dificuldades em prever a carga de trabalho e em organizar-se, ao passo que 24,1% mencionam ter dificuldades em separar o tempo de trabalho do seu tempo de vida pessoal quando trabalham a partir de casa.

Nas plataformas baseadas na localização, crescem os riscos de violência e assédio, levando muitas mulheres a evitar determinados horários de trabalho — como o período noturno — ou zonas de trabalho específicas. Isto tem um impacto direto nos rendimentos, dado que não trabalhar à noite significa renunciar a tarifas mais elevadas ou aos prémios e bónus frequentemente oferecidos nesse período. A situação é agravada pela ausência de mecanismos de queixa e proteção adequados, o que aumenta a vulnerabilidade das trabalhadoras. Além disso, no caso das plataformas online, uma em cada cinco mulheres (19,8%) refere o isolamento, decorrente da pouca interação pessoal ou da falta de trabalho em equipa, como um risco.

7. O rendimento semanal médio das mulheres nas plataformas online é de 35,2 USD, ao passo que o dos homens é de 58,3 USD.

5. RECOMENDAÇÕES

- **Prevenção da discriminação e promoção da igualdade substantiva.** Promover medidas abrangentes para prevenir todas as formas de discriminação de género em todas as modalidades de trabalho em plataformas digitais.
- **Igualdade de remuneração, transparência e saúde no trabalho com perspectiva de género.** Assegurar a transparência dos sistemas algorítmicos utilizados para atribuir tarefas ou determinar rendimentos, evitando a reprodução de preconceitos de género, bem como reforçar os sistemas de saúde e segurança no trabalho com perspectiva de género.
- **Redução dos fossos digitais e acesso equitativo à formação e à tecnologia.** Promover a redução dos fossos digitais de género através de um acesso equitativo à tecnologia, à conectividade, à literacia digital e à formação profissional, mediante o diálogo entre os setores tecnológicos, os governos, os sindicatos e as organizações de mulheres da sociedade civil.
- **Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e proteção da maternidade.** Garantir o direito aos cuidados e incentivar a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, bem como a proteção efetiva da maternidade, promovendo a corresponsabilidade nos cuidados.
- **Diálogo social e negociação coletiva com a participação das mulheres.** Fomentar espaços de diálogo social e de negociação coletiva em que as trabalhadoras das plataformas estejam efetivamente representadas.
- **Produção e utilização de dados desagregados com perspectiva de igualdade e interseccionalidade.** Estabelecer sistemas de recolha e análise de dados desagregados que permitam compreender os impactos diferenciados da economia das plataformas com perspectiva de género, diversidade e interseccionalidade.

REFERÊNCIAS

- 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.
- Cravo, T. (2025). Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web. Nuevos datos.
- Keller, L. (2021). Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente (Documentos de Proyectos). CEPAL.
- ONU Mulheres. (2020). Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe. ONU Mulheres.
- Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (2019a). Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe.
- OIT. (2024a). Cerrar la brecha de género para impulsar la economía y la productividad en América Latina.
- OIT. (2024b). Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas (1.ª ed). OIT.
- OIT. (2024c). The impact of care responsibilities on women's labour force participation. OIT.
- 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.

