

Os trabalhos digitais como mecanismos de enfrentamento à estigmatização das 'minorias

Digital work as a mechanism to confront minority stigmatization

André Furtado de Souza¹, Clarice Ribeiro Alves Caiana², Francisco das Chagas Bezerra Neto³, Marcos Vicente Marçal⁴, Patrício Borges Maracajá⁵, ⁶Caitano José de Lima

v. 7/ n. 2 (2019)
Abril / Junho

Aceito para publicação em
03/04/2019.

¹ Graduando em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) – Campus Sousa-PB.

² Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) – Campus Sousa-PB.

³ Graduando em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) – Campus Sousa-PB.

⁴ Graduando em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) – Campus Sousa-PB.

⁵ Professor D. Sc. da Universidade Federal de Campina Grande — UFCG.

⁶ Professor Me. do Instituto Federal da Paraíba-IFPB.



<https://www.gvaa.com.br/revi>

RESUMO: Estigmas são preconceções do indivíduo, lhe atribuindo um rótulo ou alguma característica que torna alguém diferente dos demais, podendo prever a sua categoria e os seus atributos. Partindo desse pressuposto, o trabalho tem como objetivo principal analisar como os trabalhos digitais afastam (ou mascaram?) os estigmas impostos às minorias no que se refere às profissões. De forma mais específica, objetiva-se compreender os estigmas enquanto uma categoria sociológica e antropológica a partir da percepção teórica de Ervin Goffman. Ademais, busca-se verificar o contexto em que as minorias estão inseridas nos trabalhos digitais, como também comparar as diversas formas de trabalhos onlines e o modelo tradicional de emprego. O presente trabalho se pautou em uma pesquisa qualitativa, bibliográfica e descritiva, utilizando para a coleta de dados os métodos observacional e o comparativo. Destarte, a problemática é de suma relevância, visto que houve uma transformação social, cultural e econômica desencadeada pelo trabalho online.

Palavras-chave: Trabalho online; Estigmas; Minorias.

ABSTRACT: Stigmas are preconceptions of the individual, giving him a label or some feature that makes someone different from others and can predict his category and attributes. Based on this assumption, the main objective of this paper is to analyze how digital works distance (or mask?) The stigmas imposed on minorities regarding the professions. More specifically, the objective is to understand the stigmata as a sociological and anthropological category based on the theoretical perception of Ervin Goffman. In addition, it seeks to verify the context in which minorities are inserted in digital work, as well as to compare the various forms of online work and the traditional employment model. The present work was based on a qualitative, bibliographical and descriptive research, using observational and comparative methods for data collection. Thus, the problem is extremely relevant, since there was a social, cultural and economic transformation triggered by online work.

Keywords: Online work. Stigmata. Minorities.

1. INTRODUÇÃO

Estigmas são pré-concepções existentes sobre o indivíduo, atribuindo-lhe um rótulo ou alguma característica que torna alguém diferente dos demais, podendo prever a sua categoria e os seus atributos, considerados como desvios dos padrões de normalidade, impostos pela cultura patriarcal e racista.

Além disso, o estigma carrega características negativas e imputando algo depreciativo, pois, nota-se alguma diferença do que seria considerado normal e desviando do modelo ideal. Nesse sentido, essas características, na maioria das vezes, são atribuídas às minorias, distinguindo e marginalizando os indivíduos de acordo com sua raça/etnia, deficiência, religião, gênero, classe social ou orientação sexual.

Partindo desse pressuposto, o trabalho tem como objetivo principal compreender de que maneira o trabalho digital desvia os estigmas impostos às minorias no que se refere às profissões. De forma mais específica, objetiva-se entender as múltiplas dimensões expressas pelos estigmas sobre as minorias nas relações de trabalho, além de verificar o contexto em que as mesmas estão inseridas nos trabalhos digitais, como também comparar as diversas formas de trabalhos online e o modelo tradicional de emprego.

Os estigmas prejudicam as minorias a conseguirem trabalho? Os trabalhos online podem reduzi-los? Sob esse viés, a partir da comparação entre o modelo tradicional de trabalho e os trabalhos online, construiu-se a hipótese de que trabalhos digitais acabam contribuindo para reduzir esses estigmas, além de funcionar como mecanismos de enfrentamento à discriminação e à estigmatização dos empregos.

A temática é de suma relevância, visto que se percebe que muitas oportunidades de trabalho têm surgido através da internet; desencadeando uma mudança social e econômica nas relações de trabalho.

Para alcançar o objetivo pretendido, este trabalho se pautou em uma pesquisa qualitativa, bibliográfica e descritiva, utilizando para a coleta de dados os métodos observacional e o comparativo. Nesse sentido, é qualitativa, pois, há a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados. Ademais, é descritiva ao registrar os fatos sem interferir neles, expondo as características de uma determinada população ou fenômeno.

Somado a isso, o presente trabalho se pauta também na pesquisa bibliográfica ao buscar conteúdos em materiais já publicados, como periódicos, artigos científicos, livros, monografias, dissertações, teses. Assim, a base teórica desse estudo toma como horizonte a obra de Erving Goffman, buscando também subsídios na base de dados da Scielo, com os artigos de Aguiar (2015), Araújo (2017), Coulter Wright et al (2010), Felizardo (2017), Lima (2017) e Siqueira e Castro (2017). Somado a isso, a partir da observação dos dados bibliográficos e analisando-os de forma comparativa, destacou-se a presença de conteúdos referentes a estigma, trabalho online e minorias.

Destarte, a partir do contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa, se nota a importância do estudo sobre a estigmatização que acontece no modelo tradicional de emprego sobre as minorias. Outrossim, é válido salientar as consequências advindas do fenômeno dos trabalhos online, como a diminuição da discriminação e a redução estigmas sobre as minorias.

2. OS ESTIGMAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O estigma conforme Goffman (1988) está relacionado com o primeiro contato que se tem com uma pessoa, podendo prever a sua categoria em que melhor se adequa e os seus atributos, ou seja, a sua "identidade social". Nesse sentido, percebe-se que a imputação de atributo sobre determinado indivíduo carrega consigo visões deturpadas sobre a personalidade ou sobre o comportamento perante os demais, desencadeando preconceitos e discriminação.

O estigma nasce a partir do momento em que se tem o primeiro contato com um indivíduo, notando-se alguma diferença do que seria considerado normal e desviando do modelo ideal. Além disso, o estigma carrega características negativas e imputando algo depreciativo (GOFFMAN, 1988). Nesse ínterim, essas características, na maioria das vezes, são atribuídas às minorias, distinguindo e marginalizando os indivíduos de acordo com sua raça/etnia, deficiência, religião, gênero, classe social ou orientação sexual.

Além disso, é válido salientar o conceito de minoria, que segundo Siqueira e Castro, pode ser definido como:

Traço cultural comum presente em todos os indivíduos, originando grupos específicos, são sujeitos ligados entre si, daí a denominação "minorias" [como especificação]. Entretanto, nem sempre diz respeito a um grupo que possui o menor número de pessoas, pelo contrário, por vezes são numerosos. [...] E mais, essa espécie se subdivide em minorias étnicas, raciais, religiosas, sexuais, silvícolas, deficientes, mulheres, crianças, entre tantos outros traços que formam as minorias existentes nas sociedades. (SIQUEIRA & CASTRO, 2017, p. 110)

Dessa forma, o estigma acaba recaindo sobre as minorias, ao tratar com desvantagem aqueles que não seguem a regra ou aquilo que é considerado normal, já que os grupos dominantes acabam criando o "modelo ideal de pessoa" que deve ser seguido pelos demais. (GOFFMAN, 1988).

Os trabalhos digitais como mecanismos de enfrentamento à estigmatização das minorias

Por conseguinte, acaba gerando também o preconceito, que segundo Santos(2010, p. 43), pode ser definido como “a formulação de ideia ou ideias (que por vezes alicerçam atitudes concretas), calcadas em concepções prévias que não foram objeto de uma reflexão devida ou que foram elaboradas a partir de ideias deturpadas”.

Além disso, o “modelo ideal de pessoa” diferencia os comportamentos das pessoas de acordo com sua categoria social, exigindo das minorias algo que não se aplica a quem está dentro dos padrões. Com isso, os estigmas se fazem presentes também no mercado de trabalho, pois, muitas vezes, a escolha de um funcionário em uma empresa carrega consigo a figura estereotipada da pessoa que deverá ocupar a vaga. Nesse contexto, entra as questões de gênero, orientação sexual, raça e até mesmo religiosa.

Parece, em geral, verdade que os membros de uma categoria social podem dar muito apoio a um padrão de julgamento que, eles e outros concordam, não se aplica diretamente a eles. Assim, um homem de negócios pode exigir das mulheres um comportamento feminino ou um procedimento ascético por parte dos monges, e não conceber a si próprio como pessoa que devesse seguir qualquer um desses estilos de conduta. A distinção reside entre o cumprir uma norma e o simplesmente apoiá-la. A questão do estigma não surge aqui, mas só onde há alguma expectativa, de todos os lados, de que aqueles que se encontram numa certa categoria não deveriam apenas apoiar uma norma, mas também cumpri-la. (GOFFMAN, 1988, p. 7)

Conforme Danta e Cisne (2017), o sistema patriarcal atribuiu aos homens privilégios, exploração e dominação; além de estabelecer como as mulheres devem se comportar e quais espaços lhe cabem na sociedade. Além disso, a mulher carregava o estigma de ser dona de casa, mãe, recatada e acompanhante do marido. Todavia, se não seguisse esse modelo, era tida como uma mulher fora do comum e estranha (LINCK, 2018).

Ademais, esse padrão sofreu ao longo dos anos modificações, principalmente, quando a mulher ganhou o direito de estudar, de votar, de trabalhar e ser independente. No entanto, o que ainda se observa são os resquícios de uma sociedade patriarcal e machista, pois, muitas vezes, mesmo a mulher possuindo instrução e qualificação não consegue ter cargos de chefia, além de prevalecer a diferença salarial. (DANTA & CISNE 2017; LINCK, 2018).

No Poder Judiciário, também é encontrado casos que evidenciam a estigmatização sociocultural da mulher no ambiente de trabalho. Nesse sentido, podemos utilizar como exemplo o voto do ministro do Tribunal Superior do Trabalho IVES GANDRA MARTINS FILHO, que, ao decidir acerca do art. 384, da Consolidação das Leis Trabalhistas, no TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00, afirmou:

Trabalhos há também que se não adaptam tanto à mulher, a qual a natureza destina de preferência aos arranjos domésticos, que, por outro lado salvaguardam admiravelmente a honestidade do sexo, e correspondem melhor, pela sua natureza, ao que pede a boa educação dos filhos e a prosperidade da família. (BRASIL, 2008)

Sobre a divisão do trabalho e a inferiorização da mulher no ambiente de trabalho, Danta e Cisne (2017) elencam duas características predominantes, as quais são: a hierarquia, quando há a valorização do trabalho masculino; e a separação, quando há a distinção do que é considerado trabalho do homem e da mulher.

Além disso, prevalece os estereótipos e diferenciação sobre os tipos de profissões, prevalecendo em nossa sociedade o “trabalho de mulher” sendo aqueles que envolvem moda, beleza, delicadeza e família; já “trabalhos de homem” seriam aqueles que envolve força bruta, raciocínio e política (SARAIVA, 2012). Nesse ínterim, costuma associar aos homens funções como liderar uma empresa, ser CEO, dirigir carros, pilotar aviões, trabalhar com engenharia ou mecânica, fazer parte do exército ou bombeiros.

Na sociedade, muitas vezes, ainda prevalece o preconceito e a discriminação, ojerizando o que é diferente e que não segue o “modelo ideal” imposto. É nesse contexto que aqueles que fazem parte da comunidade LGBT's (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, Transgêneros) se sentem desconfortáveis em se assumir a sua sexualidade no trabalho, já que se tem uma visão negativa da homossexualidade em nossa cultura (GARCIA & SOUZA, 2010).

O estigma se faz presente também no trabalho de LGBT's, muitas vezes marginalizados pela sociedade os gays passam a trabalhar como cabeleireiro, maquiador, estilista e dançarino. Assim, segundo Saraiva (2012, p. 161), acabam possuindo a “marginalidade como normalidade, a tomarem como espaços legítimos os guetos a que são condenados por serem como são”. Por conseguinte, travesti e transexuais são

os mais marginalizados, não conseguindo oportunidade e espaço em outros ambientes de trabalho acabam se voltando para a prostituição como fonte de renda.

É mais fácil condenar os homossexuais a carreiras periféricas, nas quais podem se destacar por ser como são. Daí o silencioso estímulo para que os gays compitam entre si em profissões que lhes seriam peculiarmente mais adequadas, como os ofícios de cabeleireiro, maquiador, estilista etc., enfim, toda uma gama de atividades à sombra das demais, e que só seriam tolerantes como a homossexualidade porque foram desenhadas para pessoas com esse perfil. (SARAIVA, 2012, p. 161)

Por fim, conforme Erving Goffman (p. 5) e Saraiva (2012, p. 163), a sociedade introduz os meios de categorizar as pessoas e os atributos tido como comuns e naturais para cada categoria. Nesse âmbito, o estigma direciona que os indivíduos, pertencentes a determinada categoria, atuem profissionalmente em atividades ligadas ao que é grosseiramente estereotipado como tal.

Outrossim, mesmo com as graduais mudanças na sociedade e com os diversos apelos das organizações em prol da diversidade, ainda não se encara, de fato, o problema de lidar com indivíduos diferentes. É nesse sentido que, muitas vezes, é mais simples segregá-los, invisibilizando-os profissionalmente ao delimitar espaços e meios legítimos para sua atuação nas esferas secundárias, distante do conflito com o que é considerado “normal”.

3- AS MINORIAS E OS TRABALHOS DIGITAIS

Nas últimas décadas, com o advento da internet e das redes sociais, verificou-se a mudança na maneira de se relacionar com as outras pessoas e até mesmo da forma de trabalhar. Todavia, prosperou diversos mitos sobre o trabalho on-line e era informacional. Dentre eles, estaria que o modelo tradicional de trabalho superaria sua dimensão de dor e sofrimento, em que a sociedade digitalizada nos levaria até mesmo para um patamar em que não houvesse o trabalho (ANTUNES, 2018).

Nesse sentido, o trabalho pode ser definido como a ação e produção de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado. (CASSAR, 2018). Já a relação de trabalho é o “vínculo jurídico genérico pelo qual uma pessoa presta serviços a outrem”. (ROMAR, 2018, p. 129)

Ademais, o modelo tradicional de emprego é aquele que possui a relação de trabalho subordinado ou relação de emprego. Possuindo como sujeitos o empregado e o empregador. O empregado pode ser definido como toda “pessoa física que preste serviço pessoal, de natureza não eventual, a empregador (pessoa física ou jurídica), com subordinação jurídica, mediante salário e sem correr os riscos do negócio” (CASSAR, 2018, p. 29).

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexo entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração. (ROMAR, 2018, p. 128)

Com a evolução da tecnologia e da internet, que vêm ganhando cada vez mais espaço, surgiu um novo segmento de trabalho, os chamados trabalhos onlines, digitais ou virtuais. Sendo caracterizado pela produção, circulação e uso das mídias digitais; alcançando não só a área da tecnologia da informação mais também o setor de vendas pela internet, Youtuber, etc.

Como preleciona Lima e Oliveira (2017, p. 155), quem trabalha com o ambiente virtual são os trabalhadores de criação ou gestão de tecnologias informacionais, que desenvolvem softwares, aplicativos, jogos computacionais, criam e administram páginas web, analistas de sistemas, gerentes de projetos, consultores de TI, especialistas em bancos de dados, entre outros.

Oliveira (2017) afirma que a era informacional proporcionou a transformação nas formas de sociabilidade, principalmente como os indivíduos administram o seu tempo e seu espaço na sociedade contemporânea. Além disso, modificou a vida do trabalho em relação ao seu ambiente de trabalho e o ambiente familiar, muitas vezes, levando tarefas do trabalho para casa e ficando disponível para a empresa, podendo ser acionados em qualquer tempo e em qualquer lugar, por meio dos diversos meios de comunicação.

Os trabalhos digitais como mecanismos de enfrentamento à estigmatização das minorias

Nesse sentido, Oliveira (2017) ainda apresenta uma percepção negativa a respeito da tecnologia, como sendo as dificuldades em manter laços familiares, de amizade, e relacionamentos afetivos saudáveis; os impactos sobre os corpos dos indivíduos, envolvendo problemas de saúde física e mental (estresse e ansiedade).

Ademais, Lima e Oliveira asseveram que:

Em relação à deslocalização das atividades, uma das características resultantes das possibilidades abertas pela eliminação das barreiras espaciais e temporais no local de trabalho é sua maior intensificação. [...] As empresas exigem grande flexibilidade e disponibilidade dos trabalhadores em termos de horários e ambientes e grande capacidade na resolução de problemas, sendo o jovem independente, considerado criativo e flexível, o tipo ideal de trabalhador. (LIMA; OLIVEIRA, 2017, p. 124)

Portanto, a tecnologia mudou o ambiente de trabalho, possibilitando comodidade, já que as pessoas começaram a exercer suas atividades laborais em suas residências, com menos tempo perdido no trânsito e maior liberdade de mobilidade. Dessa forma, possibilitando um trabalho flexível; trabalhando onde e quando quiser; diminuindo o estresse e passando mais tempo ao lado da família.

4- COMPARAÇÃO ENTRE AS DIVERSAS FORMAS DE TRABALHOS DIGITAIS E O MODELO TRADICIONAL DE EMPREGO

Coulter Wright et al (2010, p. 174) estabelece que sob a perspectiva global, a mudança nos mercados de trabalho tem sido conduzida por forças poderosas e interconectadas: rápidos avanços e inovações tecnológicas, organizacionais e de mercado e a sua difusão mundial. Criando, assim, oportunidades para diversas profissões, com nomes que muitas vezes ainda não existem atualmente, mas que se destaca como sendo os trabalhos online.

A internet acaba sendo um espaço mais democrático, já que qualquer pessoa pode trabalhar utilizando as mídias digitais, não prevalecendo tantos estigmas sobre as pessoas e concepções que existiria se trabalhasse no modelo tradicional de emprego. Além disso, se pode observar que esses meios se transformam em mecanismos que possibilitam a igualdade entre os indivíduos, principalmente com a produção de conteúdo com impacto social, combatendo discursos de ódio, extremismo, xenofobia, LGBTfobia, misoginia e racismo.

Segundo Richardson (2018, p. 265), o pensamento feminista contribuiu para desafiar as categorizações essencialistas e normativas do "trabalho". Nesse sentido, as tecnologias digitais também colaboraram para ampliar e intensificar a atividade de trabalho, tornando emergentes e difícil de delimitar as fronteiras do local de trabalho. Com isso, alterando as possibilidades para a auto-organização do trabalho, as tecnologias digitais encorajam práticas flexíveis e relacionais, podendo ser associadas a estilos de trabalho normativos.

Além disso, Richardson (2018, p. 265) reitera que as habilidades desenvolvidas por meio de tecnologias não sejam exclusivas de qualquer gênero; não sendo possível ter estigma sobre essa forma de trabalho. Pois, não é necessário fazer "diferença sexual" entre experiência de trabalho "masculino" ou "feminino".

Nesse sentido, é importante, além de comparar o modelo tradicional de emprego com as principais formas de trabalhos online, que são: a) criação de software; b) Youtuber e influencer; c) e-commerces e d) Dropshipping.

A criação de software e o desenvolvimento de aplicativos envolve a utilização de linguagens de programação como Javascript, CSS, HTML, VIM, Sublime, GIT, entre outros. Conforme Lima e Oliveira (2017, p. 124) nesse setor, quem cria software/aplicativo acaba trabalhando para alguma empresa especializada ou sozinho, sendo este ao mesmo tempo, analista e programador; os softwares são desenvolvidos inicialmente para uso próprio, sendo ao mesmo tempo produtor e consumidor, ofertante e demandante.

Entretanto, na criação de aplicativos, principalmente na Engenharia de software prevalece o estigma de área do gênero masculino. Conforme Felizardo et al (2017, p. 2220): "s representatividade da mulher no

mercado de trabalho ainda é considerada baixa quando comparada a dos homens, principalmente quando são comparadas áreas relacionadas à Tecnologia da Informação (TI)”.

É possível ganhar dinheiro a partir da publicação de conteúdos na plataforma do Youtube ou no Instagram, que advém da receita gerada por anúncios, assinaturas e merchandising. Sobre o Youtube ainda podemos destacar que:

[...] o YouTube desempenha uma função para os produtores de vídeo, atraindo a atenção para o conteúdo ao mesmo tempo em que oferece uma participação em dinheiro nas vendas de anúncios no site. Pela mesma lógica, o YouTube na realidade não está no negócio de vídeo – seu negócio é, mais precisamente, a disponibilização de uma plataforma conveniente e funcional para o compartilhamento de vídeos on-line: os usuários fornecem o conteúdo que, por sua vez, atrai novos participantes e novas audiências. (BURGESS; GREEN, 2009, p. 21)

As redes virtuais possibilitam a visibilidade e a interatividade, facilitando a produção e divulgação de materiais de autoafirmação da identidade LGBT (ALONGE, 2017; BERTOLOTTI & MEDEIROS, 2019). Todavia, atrelado a isso permanece estigmas nesse meio, esbarrando em questões contemporâneas de gênero e de identidade (BERTOLOTTI & MEDEIROS, 2019); por exemplo, nos casos em que jovens do sexo masculino produzem tutoriais de maquiagem, pois neste caso há o esteriótipo que é uma área feminina.

Os conteúdos postados no Youtube ou no Instagram provocam impactos positivos ao proporcionar entretenimento e conhecimento sobre temas importantes, como o enfrentamento ao preconceito, a discriminação, a misoginia, ao racismo e a LGBTfobia.

Dentre alguns canais do Youtube que apresentam a temática da igualdade de gênero e a questão feminina, destacam-se: super mulheres; Louie Ponto; Feminist Frequency; Jout Jout Prazer; Canal da Babi; Stephanie Noelle; Não me Kahlo; Você é feminista e não sabe; Blogueiras Negras e lugar de mulher. Esses meios digitais apresentam conteúdos que debatem sobre o corpo perfeito, a cultura do estupro, debate social sobre a desigualdade de gênero, denúncias de violência e assédio contra a mulher.

Além disso, alguns canais do Youtube apresentam a temática da igualdade de raça e a questão do enfrentamento ao racismo, podendo ser destacados: afros e afins; blogueiras negras; RPeriférico; preto possível; Guardei no armário; muro pequeno; Jean Fontes; Tati Sacramento; Papo de preta; Rosa Luz e Érica Ribeiro. Esses meios digitais apresentam conteúdos que debatem sobre resistência, cultura, beleza, autoestima, empoderamento e diversos temas ligados ao movimento negro.

Por fim, alguns canais do Youtube apresentam a temática da orientação sexual e o enfrentamento à discriminação aos LGBTs, podendo apontar: Canal das Bee; Louie Ponto; Põe na Roda; Lucca Najar; Luba TV; Mandy Candy; Chá dos 5; Guardei no Armário e Para Tudo . Esses meios digitais apresentam conteúdos que debatem sobre resistência, autoestima, diversidade sexual, ser contra o preconceito e a LGBTfobia, além de diversos temas ligados ao movimento LGBT.

No e-commerce, seja ele direto ou indireto, não se faz presente estigma sobre a atividade que é desenvolvida, podendo ser executada por qualquer pessoa sem sofrer nenhum tipo de discriminação ou estranhamento social. Além disso, com o e-commerce qualquer pessoa pode desenvolver um produto e vendê-lo pela internet, através de site, blog, link patrocinado, redes sociais, lojas virtuais. Araújo afirma que:

É interessante acentuar que o “e-commerce” abrange basicamente dois tipos de atividade: o comércio eletrônico indireto, cujo objeto é a encomenda eletrônica de bens corpóreos, que continuam a ser entregues fisicamente no endereço dos destinatários com a utilização de canais tradicionais, como os serviços postais ou os serviços privados de correio expresso; e o comércio eletrônico direto, em que a encomenda, o pagamento e a entrega direta de bens incorpóreos e serviços são feitos on-line, como softwares, conteúdo recreativo e serviços de informação. (ARAÚJO, 2017, p.114)

Focando no público LGBT, ainda se observa que o mesmo é cercado pelos fantasmas do preconceito e visões estereotipadas. Porém, várias e-commerce buscaram compreender os anseios e necessidades do consumidor, aproximando desse público com diferencial no design, linguagem e marketing. Podendo destacar the same presentes, love and pride e Hair Perucas Brasil.

Dropshipping é uma técnica de gestão, a qual o varejista não utiliza estoque próprio para vender produtos. Dentre as principais formas de dropshipping, pode-se destacar: Hotmart, Shopify, Monetizze e

Os trabalhos digitais como mecanismos de enfrentamento à estigmatização das minorias

Eduzz. Conforme Aguiar: o intermediário, ou varejista, recebe o pedido do cliente final e gera uma ordem de compra ao fornecedor, integrante da cadeia que possui todo o estoque, que por sua vez despacha a mercadoria diretamente ao cliente final (AGUIAR, 2015, p.35).

Dessa forma, o Dropshipping consiste em vender produto de terceiros, ser parceiro ou afiliado, oferecendo esse produto através do seu site, site, blog, link patrocinado ou redes sociais. Nesse sentido, quem trabalha com dropshipping não está associado a nenhum estigma de trabalho, podendo ser desenvolvida por qualquer pessoa.

A partir do estudo do estigma proposto por Erving Goffman, convém destacar as diferenças entre as formas de trabalhos online com o modelo tradicional de emprego.

Tabela 1: comparação entre as formas de trabalho

	Gastos	Prevalece estigma?	Subordinação empregatícia?
Modelo tradicional	Não possui, trabalha para alguém/alguma empresa	Na maioria das vezes sim	Sim
Criação de software	Se for autônomo, gastos com a compra de equipamentos	Engenharia de software: prevalece o estigma de área do gênero masculino	Às vezes
Youtuber	Compra de equipamentos	Nos casos em que envolve maquiagem e moda, prevalecem o estigma do gênero feminino	Não
E-commerces	Compra ou fabricação de produtos para vender	Não	Não
Dropshipping	Funciona como um revendedor	Não	Não

Tabela extraída dos trabalhos de Lima e Oliveira, Felizardo et al, Burgess e Green, Araújo e Aguiar.

Destarte, a partir dessa comparação e de todo o estudo feito a respeito da estigmatização que acontece no modelo tradicional de emprego, nota-se a importância do trabalho online para a redução de estigmas sobre as minorias. Pois, a partir disso, estes que se apresentam como sujeitos do processo, os quais que sofrem diariamente com discriminação e preconceito, conseguem minimizar os impactos dos estigmas que são impostos a eles. Outrossim, é válido salientar as consequências advindas do fenômeno dos trabalhos online, são importantes para a efetivação da igualdade entre os indivíduos, algo que não acontece quando se faz presente os estigmas.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, pode-se notar que a nocividade dos estigmas é presente no modelo tradicional de emprego, os quais dificultam até hoje a integração de parte dos indivíduos no mercado de trabalho. Além disso, através das mídias digitais, surgiram os trabalhos online, os quais abrangem um público mais amplo e buscam alcançar mais pessoas sem a prevalência de estereótipos.

Ficando claro, diante do que foi explanado, que os estigmas acabam contribuindo para a discriminação e para o preconceito. Pois, sob esse viés, foi destacado que muitas vezes são definidos modelos de trabalhos, por exemplo, determinadas áreas devem ser desempenhadas por homens, por mulheres deve ser uma outra área de atuação e de LGBT uma outra totalmente diferente.

André Furtado de Souza, Clarice Ribeiro Alves Caiana, Francisco das Chagas Bezerra Neto, Marcos Vicente Marçal, Patrício Borges Maracajá

Portanto, entende-se a real necessidade do estudo sobre estigmas no ambiente de trabalho. Pois, os mesmos são muito importantes para identificar o contexto em que surge e, a partir daí, conseguir estratégias que minimizem os índices destes acontecimentos sobre as minorias.

Ademais, faz-se necessário pensar a respeito da problemática exposta, trazendo uma reflexão acerca do comportamento e da percepção do indivíduo frente aos estigmas. Outrossim, é válido salientar as consequências positivas advindas do fenômeno dos trabalhos online, os quais são importantes para a efetivação da igualdade entre os indivíduos, algo que não acontece quando se faz presente os estigmas.

Todavia, nas mídias digitais ainda restam resquícios de estigmas e estereótipos, as quais deveriam ser um espaço agregador e de expressão das diversas identidades. Pois, é notório que em alguns casos acontece apenas um mascaramento e não uma efetiva superação do “modelo padrão”; como acontece nos casos da criação de software e na produção de tutoriais de maquiagem.

Destarte, a partir dessa comparação e de todo o estudo feito a respeito da estigmatização que acontece no modelo tradicional de emprego, nota-se a importância do trabalho online na busca para a redução de estigmas sobre as minorias. Pois, a partir disso, estes que se apresentam como sujeitos do processo, os quais que sofrem diariamente com discriminação e preconceito, conseguem minimizar os impactos dos estigmas que são impostos a eles, mesmo que minimamente.

6- REFERÊNCIAS

AGUIAR, Marco Antonio Esteves de et al. **Crossdocking e dropshipping aplicado ao e-commerce: um estudo de caso**. Joinville: Universidade Federal de Santa Catarina, 2015.

ALONGE, Wagner. Homossociabilidade midiática: do silenciamento aos relatos íntimos da auto-afirmação identitária em blogs gays. **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 1, n. 01, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital** / Ricardo Antunes. – 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Marcelo Barreto de. **Comércio eletrônico; Marco Civil da Internet; Direito Digital** / Marcelo Barreto de Araújo. – Rio de Janeiro: Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Brasília-DF, 2008. Disponível em:

<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20154000-83.2005.5.12.0046&base=acordao&numProclnt=133296&anoProclnt=2007&dataPublicacao=13/02/2009%2007:00:00&query=> Acesso em: 05 set. 2019.

BURGESS, Jean; GREEN, Joshua. **YouTube e a revolução digital: como o maior fenômeno da cultura participativa transformou a mídia e a sociedade** / Jean Burgess e Joshua Green; tradução Ricardo Giasseti.. São Paulo: Aleph, p. 24, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

COULTER WRIGHT, James Terence; Benedete Silva, Antonio Thiago; Giovinazzo Spers, Renata. O mercado de trabalho no futuro: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020. **RAI - Revista de Administração e Inovação**, vol. 7, núm. 3, julho-septiembre, 2010, pp. 174-197

FELIZARDO, Katia Romero; MACEDO, Nathiely Laiane Moraes; SOUZA, Erica Ferreira de. A perspectiva das mulheres na Engenharia de software na visão de alunas da área. **35º SEURS**. Área temática: Tecnologia e Produção. 2017.

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin de. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública-RAP**, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, 2010.

Os trabalhos digitais como mecanismos de enfrentamento à estigmatização das minorias

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade**. Tradução: Mathias Lambert, v. 4, 1988.

LIMA, Jacob Carlos; OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 32, n. 1, p. 115-143, abr. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922017000100115&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 set. 2019.

LINCK, Lívia do Amaral e Silva. **O estigma de gênero aplicado a mulher frente uma sociedade patriarcal**. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 08 ago. 2018. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.591141&seo=1>>. Acesso em: 28 abr. 2019.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. Do Fim Do Trabalho Ao Trabalho Sem Fim: O Trabalho E a Vida Dos Trabalhadores Digitais Em Home Office. **Repositorio ufscar**. 2017.

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RICHARDSON, Lizzie. Feminist geographies of digital work. *Progress in Human Geography*, Durham University, **South Road, Durham, UK**, v. 42, n. 2, p. 244-263, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho** / Carla Teresa Martins Romar ; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARAIVA, Luiz Alex Silva. **Além dos estigmas profissionais**. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (Org.). *Diversidade sexual e trabalho*. 1ed.São Paulo: Cengage Learning, 2011, v., p. 149-168.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; CASTRO, Lorena Roberta Barbosa. Minorias e grupos vulneráveis: a questão terminológica como fator preponderante para uma real inclusão social. **REVISTA DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS - UNIFAFIBE**, v. 5, p. 105, 2017.