

## INTRODUÇÃO

As mudanças na seara trabalhista se tornam cada dia mais evidentes. O modelo se relacionar vem sofrendo drásticas alterações desde a ascensão dos burgueses ao final da Idade Média, e como nunca, altera-se dia a dia ainda mais efusivo. E claro, as definições laborais fazem o seu acompanhamento prático.

O presente artigo se faz presente sob a função de acompanhar essas mudanças na área trabalhista, colocando em evidência o fenômeno da plataformização e como se dá o assédio moral, analisando, através do método qualitativo, suas principais características e explicações, enfatizando a sua presença nas relações empregatícias do século XXI.

Partindo deste pressuposto, de imediato será analisada a relação empregatícia sob os efeitos da plataformização, diferenciando o termo do conceito de *uberização*. Além disso, as dicotomias presente na legislação trabalhista brasileira e as principais doutrinas, concluindo sobre a inexistência de vínculo trabalhista para estes prestadores de serviço, prosseguindo com seus problemas evidentes aparentes, além da recente decisão de um juiz da 4ª Turma do TRT-2 que condenou a Uber a danos morais bilionários e à contratação de todos os motoristas.

Para o terceiro tópico, o conceito de assédio moral vem à tona, demonstrando-se seus conceitos doutrinários, em paralelo com o que diz o Tribunal Superior do Trabalho (TST), servindo de base e inspiração para decisões já sacramentadas. A formação de um ambiente ensejador do assédio se faz presente, utilizando-se de base sociológica para sua definição.

Bauman e Felker, através de seus pensamentos, ilustram as correntes de pensamento acerca do tema proposto, reunindo, ainda, as teses fortificadas pelo professor Antonio Saviani em sua tese de doutorado. A verticalização do assédio também é explorada, trazendo a vulnerabilidade de diversos grupos sociais como os maiores casos de ocorrência de assédio moral.

Para o último tópico, finalmente se aborda o assédio moral para o fenômeno da plataformização, de maneira enfática, demonstrando a existência (ou não) de hierarquia para a ocorrência do dano, enfatizando-se, com ainda mais prática, a precarização do trabalho na prestação de serviço, enquadrando a prática nas características supracitadas pelo TST e outras doutrinas.

Deste modo, o presente artigo busca concluir acerca das mudanças nas relações interpessoais, dignificando o trabalho humano, combatendo as injustiças presentes e advindas com o capitalismo e respondendo à pergunta: Como se dá o assédio moral sob o efeito da plataformização?

## 1. A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA SOB OS EFEITOS DA PLATAFORMIZAÇÃO

As relações empregatícias vêm se transformando conforme o avanço tecnológico e seu aprofundamento frente ao capitalismo vigente na sociedade contemporânea. Em especial, com a pandemia de COVID-19, as empresas de prestação de serviços tiveram um crescimento abrupto, como *Uber*, *iFood* e *Airbnb*.

Com elas, as relações de trabalho mudaram: o contratante deixa de ser uma pessoa física e passa a ser uma plataforma prestadora de serviços; sendo assim, o empregado se inscreve nesta plataforma e, de maneira não possuidora de vínculos empregatícios, consegue efetuar a serviço desejado por um terceiro.

Esse fenômeno ficou popularmente conhecido como *uberização* ou *plataformização*. Thomas Poell, David Nieborg e José van Dijck (2020, p. 5), definem o fenômeno como “a penetração de infraestruturas, processos econômicos e estruturas governamentais de plataformas em diferentes setores econômicos e esferas da vida. E, a partir da tradição dos estudos culturais, concebemos esse processo como a reorganização de práticas e imaginações culturais em torno de plataformas.”

Deste modo, pretere-se *uberização* à *plataformização*, tendo em vista que a primeira relacionar-se-ia somente à uma empresa e suas derivações; já a segunda exemplifica as relações de dependência de trabalhadores e consumidores às mais diversas plataformas digitais, levando em consideração o algoritmo que leva a pessoa a buscar determinado produto.

Esta situação leva a “desburocratização” dos contratos de trabalho, pois não há um, pressupondo o avanço tecnológico em nome do empreendedorismo. Assim, pode-se concluir que “as plataformas criam formas de potencialização da subsunção do trabalho intelectual” (VALENTE, 2019, p. 177).

Ponto importante a ser analisado, as relações empregatícias entre a empresa-mãe e os prestadores de serviços vêm de maneira desenfreada, não havendo direitos a quem trabalha, pois, efetivamente, não há vínculo entre ambos; para que o trabalhador seja segurado da Previdência Social, por exemplo, ele deverá contribuir como autônomo. Por conseguinte, caso acometido de uma enfermidade e não seja contribuinte, não terá renda sobre os meses em que permanecer sem prestar seus serviços.

Importante ainda anotar, que os termos *mobbing*, *bullying*, assédio moral, assédio psicológico ou terror psicológico no trabalho vem sendo utilizados como sinônimos para tratar da violência pessoal, moral e psicológica, vertical (ascendente ou descendente) ou horizontal no ambiente de trabalho, em especial, presentes no efeito da *plataformização*.

### **1.1. Dicotomias acerca da legislação trabalhista vigente e condutas doutrinárias**

Presumido no *caput* do art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a definição de empregado se dá como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943), o que descaracterizaria, automaticamente, a relação sobre a plataforma, pois ela elenca um serviço eventual à plataforma.

Em prosseguimento, o empregado cadastrado na plataforma não possui um horário fixo de trabalho, ou até mesmo sequer um dia próprio; ele escolhe quando gostaria de trabalhar e até mesmo se irá realizar determinado serviço ou não, pois o motorista da plataforma, pode por exemplo recusar atender determinada corrida que não atenda seus interesses, descaracterizando possível eventual subordinação entre as partes, deixando-se apto ao necessário, uma real demonstração e garantia da eventualidade presumida.

Porém, é importante se salientar o que diz o parágrafo único do art. 6º da mesma CLT, em que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (BRASIL, 1943).

Deste modo, dá-se a dicotomia, pois a empresa possui controle sobre o número de serviços realizados pelo trabalhador, decidindo se irá mantê-lo ou irá desligá-lo, ao seu critério ou mesmo nos termos assinados previamente pelo prestador de serviços, o que caracterizaria uma relação empregatícia e daria direitos trabalhistas ao “contratado”.

Com esta dicotomia pode-se concluir, de acordo com o jurista Homero Batista Mateus da Silva (2016, p. 36), que a empresa-mãe possui amplo controle frente ao prestador de serviços, o que se configuraria uma real relação de subordinação “no mundo contemporâneo, o celular mais escraviza que liberta... Ilusório alguém achar que o empregador precisa ter rosto: ao contrário, o empregador sem rosto, que emite ordens a dez ou vinte mil quilômetros de distância, talvez seja o mais temido”.

Quanto aos requisitos de existência do contrato de trabalho, o professor e ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Sergio Pinto Martins, destaca que para a sua ocorrência, é necessário que haja continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade. Quanto a primeira, destaca que “[...] há um trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo [...]” (MARTINS, 2023, p. 76).

Já para a subordinação, o magistrado afirma que “O trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém [...]” (2023, p. 76). Quanto à onerosidade, “O trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a

ninguém [...]” (2023, p. 76). Já à personalidade, é inegável que “O contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa [...]” (2023, p. 76).

Por fim, o princípio da alteridade também é enunciado pelo professor Martins, pois, segundo ele (2023, p. 76), o trabalhador presta o serviço por vontade alheia. Deste modo, demonstra que “Quando está prestando um serviço para si ou por conta própria, não será empregado, podendo ocorrer apenas a realização de um trabalho, ou a configuração do trabalho autônomo” (2023, p. 76).

Outro doutrinador a ser elencado aqui, o professor e ministro do TST, Mauricio Godinho Delgado, dispõe que os requisitos para existência de contrato de trabalho é o trabalho por Pessoa Física, a personalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Para a primeira, efetua a tese de que os bens jurídicos amparados pelo Direito do Trabalho não podem ser usufruídos por pessoas jurídicas, pois dispõem tão somente às pessoas físicas (2015, p. 300).

Quanto à personalidade, o magistrado pondera que o contrato de trabalho é de razão una, isto é, “[...] sendo personalíssima a obrigação de prestar os serviços, ela não se transmite a herdeiros e sucessores.” (2015, p. 302). Já com a não eventualidade, ela se dá “através do elemento fático-jurídico da não eventualidade, o ramo *justrabalhista* esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da categoria [...]” (2015, p. 303).

Em relação à onerosidade, o professor explica que “[...] ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do obreiro [...]” (2015, p. 307). Além disso, quanto à subordinação, Godinho discorre que “[...] corresponde ao polo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego [...]” (2015, p. 311).

É fato que essas conceituações doutrinárias foram especificadas para as relações formais de trabalho. Porém, é importante se adicionar que os mais diversos magistrados, em decisões nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e no próprio TST, podem dar diferenciações e causar mudanças conforme o contexto de cada ação.

Como referencial ilustrador, a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), reconheceu o vínculo empregatício entre a plataforma de entregas *Rappi* e um entregador, elencando a presença de personalidade, onerosidade, habitualidade (ou não eventualidade), sendo, nas palavras do acórdão (TST, 2023, p. 9):

[...] factualmente possível a existência de contraposição entre um “poder de comando” (organização, direção e disciplina do trabalho a cargo do credor da obrigação de fazer)

e “subordinação jurídica” (acatamento da forma de execução da obrigação de fazer pelo seu devedor).

Diante do apresentado acima, resta muito claro uma tendência de nossos Tribunais pátrios a lançarem uma nova visão sobre a relação contratual dos colaboradores das chamadas plataformas, a considerar a manutenção da legislação trabalhista vigente no país.

Deste modo, as inconstâncias jurídicas se fazem ainda mais dicotômicas, apesar de cabido ainda o recurso, os tribunais ainda não possuem uma decisão una, e, longe de se ter uma, seguem analisando caso a caso, pautando seus entendimentos com base em decisões outrora realizadas ou até mesmo iniciando novas dicotomias.

## **1.2. Problemas elencados sobre a prestação de serviço**

Outra questão a ser levantada é o fato de que as plataformas não se mostram como prestadoras de serviços: a *Uber* não possui veículos, o *iFood* não possui lanchonetes, o *Airbnb* não possui apartamentos, e assim por diante. Elas se posicionam como empresas de tecnologia, o que descaracteriza a relação entre empregador e empregado, visto que a empresa-mãe dispõe sequer de ferramentas para o prestador de serviços.

A relação de subordinação e hierarquização se mostra presente, apesar de não haver a real intenção do serviço prestado, configurando um amplo autoritarismo de uma sociedade empresarial a qual sequer exerce a sua finalidade. Deste modo, as garantias fundamentais trabalhistas ficam suplantadas mediante a não ocorrência fatídica de contrato de trabalho.

## **1.3. Da recente decisão do TRT-2 tratando especificamente do caso *Uber***

Uma recente decisão, de 14 de Setembro de 2023, trouxe um aprofundamento nas dicotomias acerca das relações empregatícias sob o efeito da platformização. Com ela, o aplicativo *Uber* foi condenado a contratar todos os motoristas ativos na plataforma, além de ter de pagar uma indenização de R\$ 1 bilhão em danos morais coletivos.

Deste modo, o entendimento do magistrado, o professor Doutor Mauricio Pereira Simões (2023, p.84), a *Uber* “agiu dolosamente no modo de se relacionar com seus motoristas”, não aplicando os direitos mínimos exigidos com a ausência de contrato de trabalho, devendo responder por ação e omissão, como prossegue o juiz.

Não se trata nem sequer de negligência, imprudência ou imperícia, mas de atos planejados para serem realizados de modo a não cumprir a legislação do trabalho, a previdenciária, de saúde, de assistência, ou seja, agiu claramente com dolo, ou se

omitiu em suas obrigações dolosamente, quando tinha o dever constitucional e legal de observar tais normas.

Deste modo, o magistrado elencou que se fazem presentes todos os meios necessários para que haja um contrato de trabalho, sendo intransponíveis a ausência de onerosidade, pessoalidade, habitualidade e subordinação para os trabalhadores vinculados à Uber, o que motivou e embasou a sua decisão.

Quando cita a onerosidade, demonstra que, em diversos casos, os “contratantes” não pagam diretamente ao motorista, tendo seu cartão de crédito ou débito vinculados à plataforma, sendo assim, quem paga o prestador de serviços é o próprio aplicativo, e não o passageiro: “A Ré recebe o pagamento, como uma paga pelos serviços que disponibiliza, depois remunera os motoristas, conforme sua própria política de preços” (2023, p. 56).

Para a pessoalidade, ele afirma, primeiramente, que o trabalho só pode ser efetuado com a presença de CNH, o que configura a necessidade de ser uma pessoa física cadastrada na plataforma. E, para que consiga iniciar os serviços do dia, é necessário o reconhecimento facial, o que “gera uma pessoalidade indiscutível de sua figura na prestação do serviço” e ainda complementa “não podendo haver a substituição por outro motorista” (2023, p. 54).

Quanto à habitualidade, o juiz enfatiza que a situação presente deixa de ser eventual quando o real objetivo da empresa é transportar pessoas, cabendo ao motorista efetuar o serviço descrito pela plataforma em sua razão social. Assim, o juiz, ao embasar sua justificativa, pondera que “Não são o número de horas ou dias que definem a não-eventualidade, mas o tipo de evento específico e determinado” (2023, p. 59).

Por fim, a subordinação se faz presente, segundo o magistrado, em cinco pontos citados (2023, p. 69):

O que resta evidente nos autos: i) a Ré decide quem pode dirigir ou não por intermédio de sua plataforma; ii) a Ré impõe as regras para trabalhar dirigindo por intermédio da plataforma; iii) a Ré controla em tempo integral as atividades dos motoristas; iv) a Ré conhece tudo, e de forma ampla e irrestrita, o que é feito pelo motorista, como e quando é feito, individualmente em relação a cada motorista; v) a Ré tem amplo poder fiscalizatório da atividade dos motoristas, diretamente pela plataforma; vi) a Ré tem poder de punir de forma média, com restrição de chamadas, bloqueios unilaterais temporários e de forma máxima, extrema, mediante bloqueio definitivo.

Sendo assim, a *Uber* foi condenada a pagar uma indenização de R\$ 1 bilhão em danos morais coletivos, além de ter que registrar todos os seus motoristas em CLT, além da obrigação

em abrir contratos de trabalho para os novos motoristas e, em caso de descumprimento, a imposição de multa diária na casa dos R\$ 10 mil. Apesar disso, a empresa afirmou que não irá adotar as medidas impostas e que irá recorrer da decisão (UBER, 2023, p. 1).

## **2. ASSÉDIO MORAL POR SI**

Em contextualização geral, o assédio moral vem a ser configurado como uma ação de ampla humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho, ação esta provocada pelo empregador, objetivada ao empregado. Segundo o professor e ministro do TST, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1324), o assédio moral vem a ser um dos fatos mais comuns ocorridos durante a execução do contrato de trabalho, tratando-se de:

[...] conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio e tensão emocionais graves.

Desta forma, o professor e pesquisador Antonio José Saviani da Silva (2023), em sua Tese de Doutorado, observa que o objetivo do empregador, ao cometer o assédio moral, é proporcionar o desequilíbrio emocional do empregado, findando, assim, numa baixa autoestima com ideal de lhe ensejar o pedido de demissão.

Além disso, é importante se salientar que nas mais diversas doutrinas, dentre as principais, o próprio Tribunal Superior do Trabalho (2022), a presença da relação de assédio moral é condicionada hierarquicamente, independente de relação empregatícia. Deste modo, um empregado, em estrutura hierárquica superior a outro, pode cometer o dano, assim como é característico também no assédio sexual.

O assédio moral pode vir a ocorrer sob duas óticas: a interpessoal e a institucional. A primeira, de maneira pessoal e particular, visa tão somente o prejuízo do empregado, podendo, até mesmo, ocasionar no fim do seu contrato de trabalho vigente. Já a segunda envolve a participação da Pessoa Jurídica no assédio.

Deste modo, a empresa pode ratificar a prática do assédio moral, através dos administradores e demais empregados de diversos graus hierárquicos, criando uma cultura de humilhação e constrangimento na política interna organizacional da entidade, corroborando o ato e formando um ambiente ensejador do assédio.

### **2.1. A formação de um ambiente ensejador do assédio**

Muito se diz sobre a formação institucional do assédio moral; para isso, é ideal a retomada dos primórdios capitalistas vigentes no mundo contemporâneo. Desde a primeira Revolução Industrial, no século XVIII, o individualismo em busca da máxima produção no menor tempo foi a maior se tornou a maior característica, perdurando até hoje.

Bauman (2001) reflete acerca do individualismo, demonstrando que ele vem a se manifestar ao passo que a flexibilidade e a instabilidade são aplicadas pelo ser humano, de modo a constar sua volubilidade. Assim, as relações sociais individuais atreladas ao capitalismo vêm a corroborar a formação do ambiente ensejador para a prática do assédio moral.

Assim, a instabilidade, condensada com a competitividade, estão nas principais raízes do assédio moral, conforme trabalha o advogado e procurador Reginald Delmar Hintz Felker (2006, p. 175):

Na equação do assédio moral entram inúmeros componentes além do inato espírito de maldade e perversidade que anima muitos seres humanos, podendo ser enumerados a intolerância, a inveja, a arrogância, a soberba, a insegurança, o medo de perder o emprego, a função ou o posto, o terror em ver seu trabalho confrontado com colega de melhor preparo ou experiência, a desenfreada competitividade, a resistência ao novo ou ao tradicional.

Assim, retomando a tese do professor Antonio Saviani (2023, p. 53), a prática de atos agressivos e de origem animalescas são advindas do individualismo e da flexibilização nas relações de trabalho, tornando os meios como uma relação pré-histórica e de cadeia.

[...] Como se há de verificar, a perspectiva contemporânea se mostra cada vez mais competitiva, de modo tal que os indivíduos em simples convivência ou enquanto funcionários de uma empresa se apresentam como um risco para os colegas de trabalho, colocando seus cargos em disputa permanente. [...]

Deste modo, havendo a tratativa ensejada nas relações de trabalho, o assédio moral se torna como um evento corriqueiro das pequenas, médias e grandes empresas, marca registrada do sistema capitalista vigente desde os primórdios das relações operárias, iniciada, prioritariamente, com a primeira Revolução Industrial e perdurando até os tempos presentes, com as novas relações de serviços vigentes.

## **2.2. As novas relações assediadoras**



Muito se diz acerca do assédio cometido no plano vertical. Ele se nutre pelo fato de que o empregador comete o dano moral, responsabilizado, majoritariamente, pela ocorrência hierárquica, causando maciçamente o constrangimento daquele que é assediado.

Por outro lado, o assédio horizontal ocorre quando ele é cometido por pessoas de mesma hierarquia, situação esta que se enquadra ao fato de que o grau de vulnerabilidade se atinge e se sobressai, pautando às mulheres, negros, pessoas LGBTQIAPN+, dentre outros grupos em situação de vulnerabilidade.

Assim, quando se pensa no âmbito da plataformização, o assédio pouco ocorre em ordem hierárquica, pois a relação empregatícia é *una*. Assim, o professor Saviani (2023, p. 53) afirma que “a relação intrínseca existente entre a dignidade da pessoa humana e o trabalho desempenhado pelas pessoas justifica a preocupação com esse cenário”.

### **3. ASSÉDIO MORAL E PLATAFORMIZAÇÃO**

Como no parágrafo supracitado, é importante se contextualizar que o assédio moral está amplamente ligado com as mais novas formas de trabalho. Deste modo, com o fenômeno da plataformização, este dano também se faz presente, caso a ser analisado paulatinamente em seguimento.

Apesar de não constar vínculo empregatício, dada a determinação do TST (2022), o trabalhador que se insere no fenômeno da plataformização está sujeito a todas as características presentes de um trabalhador amparado pela CLT, o que configura, deste modo, “habilitado” a sofrer o assédio moral.

A falsa ideia de ser o seu próprio patrão faz com que este trabalhador não perceba onde se encontra e, principalmente, acerca das metas e necessidades de práticas trabalhistas, muitas vezes desumanas e indevidas, e que tangem pela avaliação dos clientes e trabalhadores que adquirem o produto ofertado.

Deste modo, a dependência intrínseca em se automelhorar para tentar garantir o seu sustento, colocando o prestador de serviços em ampla cobrança, desestabilizando-o e criando mecanismos que o levam, até mesmo, ao seu pedido de desligamento da plataforma, prejudicando, assim, o seu sustento e de sua família.

Em prosseguimento, uma análise fria deve ser feita: a ausência de um cargo hierárquico; como dito anteriormente, a análise da prestação de serviços é feita única e exclusivamente pelo consumidor final, que o torna “patrão” daquele que é “patrão de si próprio”. Importante se colocar que há pouca ou nenhuma fiscalização pela plataforma desejada, o que aumenta os índices de injustiças.

Além disso, a dicotomia entre tempo de trabalho e tempo de lazer não existe. Isto é, nos mais diversos casos, é colocado ao trabalhador, frases como “tenha uma renda extra no seu tempo livre”, sendo que, de modo geral, o prestador de serviços acaba possuindo pouco ou nenhum tempo livre, tendo em vista a sua necessidade de se cumprir mais e mais obrigações com a finalidade de obter uma boa nota e conseguir ainda mais trabalho.

A diferença, neste caso, é que, no regime CLT, o trabalhador tem direito ao final de semana remunerado, assim como todos deveriam ter, mediante o direito constitucional ao lazer no Art. 6º (Brasil, 1988). Assim, para os trabalhadores plataformizados, a necessidade de se trabalhar é constante, não possuindo, assim direito ao descanso semanal e, como conceitua Braga (2012, p. 19), uma das classes sociais mais precarizadas e assediadas:

A necessidade de definir limites gerais do precariado nos obriga também a diferenciá-lo dos setores profissionais, ou seja, aqueles grupos mais qualificados, mais bem remunerados e, por isso mesmo, tendencialmente mais estáveis, da classe trabalhadora. Em suma, identificamos o precariado com a fração mais mal paga e explorada do proletariado urbano e dos trabalhadores agrícolas excluídos a população pauperizada e o lumpemproletariado, por considera-la própria à reprodução do capitalismo periférico.

Assim sendo, a falta de estabilidade e a necessidade de uma maior dignidade laboral estão atreladas intrinsecamente, correspondendo à formação de um ambiente ensejador que vem a ocasionar o assédio moral, degradando a relação do prestador de serviço.

### **3.1. Vertical X Horizontal**

Outra dicotomia observada é o fato da aceção sobre qual é a terminologia mais aceita acerca do tipo de assédio moral para os casos de plataformização. Em linhas gerais, pode-se relacionar como uma linha horizontal, tendo em vista que não há formalmente um caso de hierarquia para a ocorrência do dano.

Esta linha em que o assédio pode ser causado por um algoritmo, elencado através de avaliações de consumidores, é uma relação que não imputa fato a nenhuma pessoa em si, o que poderia, até mesmo, descaracterizar o assédio moral, se ele não ocorresse de forma institucional, como já supracitado.

Apesar disso, é necessário se contextualizar sobre uma hierarquia velada para a plataformização. Deste modo, pode-se considerar a existência de uma situação em que a pessoa comete o assédio de maneira vertical, imputando o julgamento, o constrangimento e a

discriminação do trabalhador, imputando a hierarquia e causando os mais diversos déficits interpessoais.

A interpessoalidade presente é uma das grandes características do assédio moral, a sua forma de engrandecimento e busca incessante pelo “melhor” destrói as relações laborais. O *mobbing* altera o desenvolvimento de cada pessoa, exigindo uma melhora constante na prestação do serviço elencado, conforme explica Marie-France Hirigoyen (2003, p. 9).

[...] foi presumivelmente utilizado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de animais que querem expulsar um animal intruso, e reproduzido nos anos 60 pelo médico sueco, Peter Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças em relação a outras, dentro das escolas. Em 1972, ele publicou o primeiro livro sobre *mobbing*, o qual trata da violência de um grupo de crianças.

Em consequência a isso, as ações animais se tornam presentes na plataformização, colocando o consumidor em ordem hierárquica acima do prestador de serviços, ocasionando neste *mobbing* verticalizado, precarizando ainda mais o trabalho plataformizado e dificultando ainda mais a relação daqueles que precisam do seu sustento e de seus próximos.

A opção de que o assédio moral vem a ser classificado como misto nos casos de plataformização pode vir como um alento à tentativa de classificar os danos sofridos por esta classe, enquadrando os consumidores e a plataforma em um grande nicho de ação conjunta e discriminadora.

Assim, o trabalhador sofre o assédio por parte dos consumidores, quando recebe avaliações baixas por se recusar a fazer um trabalho o qual não está habilitado, ou mesmo não poder fazê-lo por motivo alheio a sua vontade. Além disso, a verificação da plataforma em impor trabalho em excesso para que tenha mais chances de trabalho também se considera dano, fazendo com que as modalidades verticais e horizontais se façam cada vez mais presentes.

### **3.2. Outros danos**

Não obstante ao assédio moral, demais formas de danos morais são comuns na seara trabalhista, e, sob o fenômeno da plataformização, não se torna nada diferente também. *Mobbing*, *bullying*, assédio psicológico e terror psicológico são outras grandes formas da ocorrência de violência moral no ambiente de trabalho, dizimando com os trabalhadores.

Os avanços capitalistas causam o devaneio social pela intolerância e preconceito, agindo os seres humanos como verdadeiros animais selvagens em busca de sucesso e poder,

visando o personalismo e o individualismo, objetivando pura e simplesmente a si próprios, desrespeitando e desmotivando os seus pares e afins.

O *mobbing*, como já visto anteriormente, mostra o método de Heinemann para a expulsão de “animais” através das crianças. Esta relação se torna demasiadamente complexa, tendo em vista que se pode apropriar e notar que vem de forma intensa também no meio adulto, em que prestadores de serviços buscam eliminar os seus semelhantes, de maneiras extremamente grotescas e visando, unicamente, o seu próprio sucesso na plataforma.

Já o bullying está altamente atrelado aos ataques às classes supostamente tidas como minoritárias. Deste modo, o ódio às mulheres, aos negros, à comunidade LGBTQIAPN+, aos indígenas e aos idosos, por exemplo, se fazem presentes vindo a se tornar o assédio moral e, conseqüentemente, crimes de ódio tipificados pelo Código Penal.

Evitar que pessoas do sexo feminino sejam entregadoras de aplicativo, evitar corridas feitas por negros, a contratação de idosos, são algumas destas formas presentes, conforme afirmam Pollyana Soares, Andréa Araújo e Emilia Pereira (2021, p. 51617).

Para além disso, Cassar (2017) complementa esse raciocínio ao interpretar a subordinação passível de existir em diversos níveis, logo, no caso dos trabalhadores parassubordinados, a existência do elemento de pessoalidade e a remuneração coexistem a uma subordinação existente, embora frágil.

Já o assédio psicológico (ou terror psicológico) é um dos principais causadores dos maiores problemas envolvendo a saúde mental dos trabalhadores, em especial, os plataformizados. Parafraseando a Lei nº 11.340/2006, violência psicológica é tida como aquela que atinge o desenvolvimento humano negativamente após conduta causadora de dano emocional ou diminuição da autoestima (BRASIL, 2006).

Acerca desta colocação, o assédio psicológico se torna um braço do assédio moral institucional, em que a empresa colabora para a sua existência através da imposição de metas absurdas e desconexas com a realidade do prestador de serviços plataformizado, ocasionando nas mais diversas e preocupantes moléstias mentais.

## **CONCLUSÃO**

Muito importante se dizer que as relações empregatícias vêm mudando constantemente, reflexo dos avanços do capitalismo e da tecnologia. O avanço da terceirização e da prestação de serviços é constante, visando, claro, o lucro incessante e a menor burocracia

empresarial. Além disso, as dicotomias envolvendo a legislação, a doutrina e as próprias decisões se tornam entraves na fortificação da plataformização.

Por outro lado, as consequências são grandes e, por mais que se dificulte, as mais antigas ações de constrangimento e desvalorização da pessoa humana vão tendo continuidade, atreladas às mais diversas formas de dano, como o assédio moral. Através dele, os trabalhadores são prejudicados, encontrando-se desvairados a ponto de diversos problemas psicológicos.

*Mobbing, bullying*, assédio moral, assédio psicológico ou terror psicológico no trabalho são as mais diversas formas de prejudicar um trabalhador em qualquer estágio do contrato de trabalho. Para o presente artigo, estuda-se o dano na seara do fenômeno da plataformização.

A criação de plataformas que captam trabalhadores informais para prestar serviços é um caminho sem volta, isto é, não se vê mais no século XXI um mundo sem *iFood, Uber, Airbnb* etc. Porém, não se pode colocar pessoas para exercer estes trabalhos sem dar sequer algum suporte técnico, moral e psicológico, e minimamente aparo legal, não podendo o trabalhador ficar exposto ao belo prazer de seu contratante/empregador, que sem qualquer obrigação legal para com ele, pode simplesmente abandoná-lo por exemplo, em caso de acidentes de trânsito enquanto na condição de colaborador, ele labora em favor do ganho daquele que o contrata.

A precarização do trabalho é, sem dúvidas, uma das maiores causas dos danos morais sofridos pelos trabalhadores, em especial, aqueles que não possuem algum vínculo empregatício com a empresa, marca esta fundamental do fenômeno da plataformização, tirando do seu lazer a necessidade do labor para seu sustento e de seus próximos.

Apesar de tudo, não é possível que se tolere a prática de assédio moral, ainda mais quando se trabalha na esfera interpessoal e de forma mista. A sociedade deve progredir, melhorar, deixando de lado a marca da competição violenta e desleal e buscando, sempre, o aprimoramento, o respeito, a empatia e a tolerância, visando um futuro próspero e adequado para todos os seres humanos.

## **REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, Leandro José Souza de; CHAVES, Andréa Bittencourt Pires; RODRIGUES, Rôwanielson W B; SANTIAGO, João Carlos da Silva. A precarização do trabalho: o caso dos trabalhadores de aplicativo de transporte em belém do pará. **E-Acadêmica**, [S.L.], v. 3, n. 1, p. 1-16, 19 abr. 2022.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2001.

BRAGA, J. C. de S. Financeirização global: o novo padrão sistêmico de riqueza do capitalismo contemporâneo. In: TAVARES, M. da C.; FIORI, J. L. (Orgs.). **Poder e dinheiro**: economia política da globalização. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 195-242.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Editora Boitempo, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 21 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.. 1963. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 21 ago. 2023.

BRASIL. **Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do §8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm). Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 145. **Diário de Justiça**. Brasília, 17 nov. 1995.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo Judicial Eletrônico nº 1. Ministério Público do Trabalho. Uber do Brasil Tecnologia Ltda.. Relator: Juiz Mauricio Pereira Simões. São Paulo, SP, 14 de setembro de 2023. **Ação Civil Pública Cível**: 1001379-33.2021.5.02.0004. São Paulo, 14 set. 2023, p. 84.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº 1000488-92.2022.5.02.0063. Brasília, DF, 13 de setembro de 2023. **Processo:** TST-RR-1000488-92.2022.5.02.0063. p. 9.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **TST x Uber::** motoristas terão direitos trabalhistas para 2023?. motoristas terão direitos trabalhistas para 2023?. 2023. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2023-jan-26/pratica-trabalhista-tst-uber-motoristas-terao-direitos-trabalhistas-2023#\\_ftnref](https://www.conjur.com.br/2023-jan-26/pratica-trabalhista-tst-uber-motoristas-terao-direitos-trabalhistas-2023#_ftnref). Acesso em: 23 ago. 2023.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. UBER E RELAÇÃO DE EMPREGO EM TEMPOS DE PÓS-VERDADE. **Ltr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 74, n. 17, p. 1-13, abr. 2017.

DA SILVA, Antonio Jose Saviani. **O assédio moral nos ambientes laborais contemporâneos:** efetividade dos institutos legais trabalhistas e sua aplicação como forma cerceadora dessa prática. São Paulo: FADISP, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIAS, Matheus Felipe Gomes. Uberização: reflexos da precarização do trabalho no século xxi. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 4, n. 10, p. 5-10, 8 set. 2020.

DOLCE, Julia. **A uberização do trabalho é pior pra elas**. 2019. Disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho:** doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTr., 2006.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho:: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, São Cristovão, v. 22, n. 1, p. 106-122, 02 nov. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral:** a violência perversa do cotidiano. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

HUMIA, Ingrid Soares. **O afeto não cabe na bag:** comunicação organizacional e os estímulos à racionalização dos afetos na realidade do trabalhador da plataforma digital de entregas ifood. 2021. 1 v. Dissertação (Mestrado) - Curso de Comunicação, Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 39. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

MORINA, Maria de Fátima. **O que é plataformização?:** Resenha do Artigo “Plataformização” de Thomas Poell, David Nieborg e José van Dijck. 2021. Disponível em: <https://sites.usp.br/tecnologiaseducom/o-que-e-plataformizacao/>. Acesso em: 20 ago. 2023.

NACONESKI, Celina. **O meio ambiente laboral psicologicamente equilibrado dos trabalhadores de plataformas digitais.** 2023. 126 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito Ecológico e Direitos Humanos, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/249959/PDPC1680-D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 ago. 2023.

POELL, Thomas; NIEBORG, David; VAN DIJCK, José. **Plataformização** (Platformisation, 2019 – tradução: Rafael Grohmann). Revista Fronteiras – estudos midiáticos 22(1):2-10 janeiro/abril 2020.

SOARES, Pollyana Esteves; ARAÚJO, Andréa Cristina Marques de; PEREIRA, Emilia de Fatima da Silva Farinha. A invisibilidade das entregadoras de aplicativo: a uberização como elemento de precarização da divisão sexual do trabalho. **Brazilian Journal Of Development**, Curitiba, v. 7, n. 5, p. 51611-51641, maio 2021.

TST, Secretaria de Comunicação Social do. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral:** pare e repare - por um ambiente de trabalho mais positivo-2022. Brasília: Tst, 2022. 22 p.

UBER. **Nota de posicionamento da Uber sobre multa de R\$ 1 bi - 14.set.2023.** 2023. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2023/09/Nota-da-uber-sobre-multa-de-1-bi-.pdf>. Acesso em: 17 set. 2023.



VALENTE, Darwin. **Saiba quem é o juiz de Mogi que condenou a Uber a pagar R\$ 1 bilhão por danos morais**. 2023. Disponível em: <https://odiariodemogi.net.br/cidades/saiba-quem-e-o-juiz-de-mogi-que-condenou-a-uber-a-pagar-r-1-bilh-o-por-danos-morais-1.73578>. Acesso em: 17 set. 2023.

VALENTE, J. **Tecnologia, Informação e Poder**: das plataformas online aos monopólios digitais. 2019. Tese (Doutorado em Comunicação) – Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

ZAMORA, Martín Andrés Moreira; AUGUSTIN, André Coutinho; SOUZA, André dos Santos Baldraia. A uberização do trabalho como nova articulação entre o arcaico e o moderno no capitalismo brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, Curitiba, v. 8, n. 1, p. 55-86, abr. 2021.