

ISSN 2595-847X

Laborare

Ano VII - Número 13 - Jul-Dez/2024



Expediente

Editoria Geral: Emerson Victor Hugo Costa de Sá e Valdete Souto Severo

Editores Assistentes: Fernando Donato Vasconcelos, Sílvio Carlos Andrade da Silva, Maria Cristina Serrano Barbosa, Paulo Antônio Barros Oliveira e Bruna Vasconcelos de Carvalho

Revisão e normalização: Emerson Costa

Foto da capa: Marcela Nunes Tavares Correia, Auditora-Fiscal do Trabalho do Grupo Especial de Fiscalização Móvel

Diagramação: Thaís Moret

Sumário

5 Editorial

7 A dinâmica laborativa do crowdsourcing on-line análoga ao trabalho escravo: Uma análise sobre as atividades laborativas por meio das plataformas digitais / *The laborative dynamics of online crowdsourcing analogous to slave work: An analysis of work activities through digital platforms*

Lucas Alves Mol / Ângela Barbosa Franco

37 Adoecimento decorrente de assédio moral pode ser caso de perícia complexa / *Illness resulting from mobbing may case for complex expertise*

Jemmis Kartens Tomé da Conceição / Anderson Lincoln Vital da Silva / Maria Izabel Ovellar Heckmann

55 Agradecimento aos revisores técnicos

Editorial

Prezados leitores da Revista Laborare,

Nesta edição, a publicação semestral eletrônica (ISSN: 2595-847X), editada pelo Instituto Trabalho Digno, traz à tona a crua realidade do mundo do trabalho contemporâneo, expondo graves violações aos direitos humanos dos trabalhadores.

O primeiro artigo, de Lucas Alves Mol e Ângela Barbosa Franco, desvela como a dinâmica do crowdsourcing on-line se assemelha perigosamente a condições análogas ao trabalho escravo. Diante da acirrada concorrência global, essas plataformas virtuais favorecem a implementação de condições laborais aviltantes, com jornadas exaustivas e remunerações irrisórias. Tal cenário de intensa precarização é agravado pela omissão do legislador brasileiro, que ainda não regulamentou esse novo modelo de organização do trabalho, bem como pelas divergências jurisprudenciais, que dificultam a efetiva tutela dos direitos básicos dos trabalhadores.

O segundo texto, de Jemmis Karters Tomé da Conceição, Anderson Lincoln Vital da Silva e Maria Izabel Ovellar Heckmann, aborda a complexidade da perícia em casos de adoecimento mental decorrente do assédio moral no trabalho. Apesar de esse fenômeno ser antigo, apenas recentemente o Brasil começou a estudá-lo de forma sistemática, demandando a atuação complementar de profissionais da psicologia e da psiquiatria. Nesse sentido, a recente Convenção 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, bem como a Resolução nº 14/2023 do Conselho Federal de Psicologia, representam avanços importantes, porém ainda insuficientes diante da magnitude do problema.

Esses artigos, publicados após rigorosa revisão cega por pares, evidenciam a urgência de uma abordagem interdisciplinar e de políticas públicas efetivas para enfrentar os desafios emergentes no mundo do trabalho, especialmente aqueles relacionados à precarização laboral e às violações de direitos humanos. Afinal, a concretização do direito humano ao trabalho digno, objetivo central desta revista técnico-científica com acesso livre, parece cada vez mais distante no cenário brasileiro contemporâneo.

Boa leitura!

ARTIGOS

A dinâmica laborativa do *crowdsourcing on-line* análoga ao trabalho escravo: uma análise sobre as atividades laborativas por meio das plataformas digitais

The laborative dynamics of online crowdsourcing analogous to slave work: an analysis of work activities through digital platforms

Lucas Alves Mol

Graduando em Direito pelo Centro Universitário de Viçosa – Univiçosa. Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). <https://orcid.org/0009-0001-7703-1791>

Ângela Barbosa Franco

Doutora em Direito pela Universidade do Minho, Portugal (Reconhecido pela UFPE). Professora do Centro Universitário de Viçosa – Univiçosa. <https://orcid.org/0000-0003-3575-2934>

RESUMO: O estudo desvela como problema de pesquisa a oferta de serviços humanos, por meio de plataformas virtuais, em condições análogas ao trabalho escravo. Parte-se da hipótese de que ante a concorrência global, o trabalho intermediado pelas plataformas virtuais favorece a implementação de péssimas condições de trabalho e de jornadas exorbitantes em troca de uma retribuição pecuniária aviltante. O desrespeito às garantias clássicas de um trabalho digno é corroborado pela ausência de uma norma específica sobre o tema, bem como pelas recentes divergências jurisprudenciais, as quais apenas dificultam o resguardo de direitos dados como básicos de todo trabalhador. Assim, a partir de um estudo interdisciplinar do tipo jurídico-interpretativo, com espeque em dados secundários, a investigação ampara-se em um raciocínio dedutivo para destacar os preceitos constitucionais e trabalhistas capazes de fundamentar as precariedades dos trabalhos intermediados por plataformas virtuais. Nesse contexto, registra-se uma evidente semelhança do *crowdsourcing on-line* com o trabalho análogo ao de escravo.

Palavras-chave: plataformas virtuais, precariedade, trabalho análogo à escravidão.

ABSTRACT: The study reveals as a research problem the provision of human services, through virtual platforms, under conditions analogous to slave labor. It is based on the hypothesis that, in the face of global competition, work mediated by virtual platforms favors the implementation of poor working conditions and exorbitant working hours in exchange for degrading monetary compensation. The disregard for the classic guarantees of decent work is corroborated by the absence of a specific rule on the subject, as well as by recent divergences in case law, which only hinder the protection of rights considered basic to all workers. Thus, based on an interdisciplinary study of the legal-interpretative type, based on secondary data, the investigation is supported by deductive reasoning to highlight the constitutional and labor precepts capable of justifying the precariousness of work mediated by virtual platforms. In this context, there is a clear similarity between online crowdsourcing and labor analogous to slavery.

Keywords: precariousness, virtual platforms, work analogous to slavery.

1. INTRODUÇÃO

A evolução tecnológica e a ampliação da conectividade global, eventos correlatos à quarta Revolução Industrial, remodelam o mercado de trabalho, na medida em que ampliam as possibilidades de produção e condução do serviço por meio da internet. Dentro desse espaço digital, emerge a dinâmica do *crowdsourcing*, definida como um plano de colaboração massiva, capaz de facilitar o acesso dos profissionais aos serviços, independentemente de onde se encontrem.

No hodierno contexto mercadológico, a utilização de plataformas virtuais é incentivada e divulgada como uma ótima opção para cortar custos e aumentar a eficiência empresarial, respaldada, ainda, pela flexibilidade e autonomia cedida ao prestador do serviço. Dentro dessa perspectiva, a presente investigação realiza uma análise crítica relacionada ao *crowdsourcing on-line*, referentes aos serviços concretizados de modo digital, em virtude do crescente número de oferta de trabalho humano para essas empresas-plataformas. Para tanto, a pesquisa se pauta principalmente no protótipo dos *Turkers*, trabalhadores vinculados à plataforma *Amazon Mechanical Turk*, os quais são obrigados a cláusulas unilaterais de satisfação, permitindo que o solicitante rejeite uma tarefa já concluída sem sequer revelar a justificativa. Além disso, a avaliação da tarefa feita fica a cargo do tomador,

que atribui qualquer nota ao serviço, valor que se vincula ao perfil do trabalhador e dificulta a sua contratação para futuras atividades.

A temática apresentada é oportuna e relevante, vez que a natureza jurídica das contratações intermediadas por plataformas é polêmica e destaca uma realidade precária de trabalho. Insta salientar que no Brasil não há uma norma específica para regulamentar a prestação de serviços autônoma via plataformas-digitais, visto que a Lei n. 13.640/18 está pautada em uma ideologia sobre urbanidade de tráfego, não tratando uniformemente sobre as condições de trabalho ou tutelando as diversas formas de labor intermediadas pelas empresas-plataforma. Destaca-se, também, a ausência de uma diretriz jurisprudencial consolidada sobre o tema, visto que as decisões destoam nos diversos graus de justiça, principalmente quando discutem o reconhecimento do emprego em plataformas de *crowdsourcing*. Desse modo, a carência de uma norma ou posição diretiva e contemporânea perpetua a insegurança dos trabalhadores.

O objetivo do presente estudo é evidenciar a semelhança entre a dinâmica laboral do *crowdsourcing on-line* com o trabalho escravo, considerando, desde logo, as condições de trabalho, sistemas de remuneração e garantias trabalhistas entregues aos trabalhadores, tendo se pautado em uma investigação interdisciplinar do tipo jurídico-interpretativa, com esboço em dados secundários. Assim, a partir de uma revisão bibliográfica e jurisprudencial, o estudo ampara-se em um raciocínio dedutivo para destacar uma perspectiva histórico-evolutiva dos novos modos de trabalho e seus impactos nos contratantes, os preceitos constitucionais e trabalhistas capazes de fundamentar as precariedades dos trabalhos intermediados por plataformas virtuais, bem como a semelhança do *crowdsourcing on-line* com o trabalho análogo ao de escravo. A narrativa se ampara no método hipotético-dedutivo, bem como na abordagem qualitativa, vez que se serão analisadas diferentes vertentes vinculadas ao trabalho virtual.

Pelo exposto, no comparativo entre as condições de trabalho do início do século XIX e o trabalho intermediado por plataformas digitais do século XXI, verificam-se precariedades como ausência de estabilidade, inexistência de indenização por dispensa imotivada, assunção geral dos riscos, ampla concorrência, jornadas extenuantes e baixa remuneração. Dentro desta sistemática, não importa o *status* de empregado ou trabalhador independente, a precariedade prevalece, com a inexistência das condições mínimas para um trabalho digno. Assim, tal vínculo se aproxima da atual interpretação do delito de redução do trabalhador à condição de escravo, já que ilícita qualquer ação capaz de objetificar o trabalhador, atentando contra a dignidade humana preceituada constitucionalmente.

2. PERSPECTIVA HISTÓRICO-EVOLUTIVA DOS NOVOS MODOS DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS NOS CONTRATANTES

O trabalho, assimilado como fundamental ao ser humano, está marcado por grandes reviravoltas no modo de execução, como o ocorrido na metade do século XVIII com a chegada da revolução industrial, época em que, efetivamente, notou-se a transição de uma economia agrária e artesanal para uma produção mecanizada, através do uso das máquinas a vapor, o que permite a produção em larga escala (Oliveira, 2004). Dessa forma, o surgimento das grandes fábricas deslocou a mão-de-obra do meio rural para as cidades, promovendo o crescimento do número de operários citadinos. Este método de produção mecanizada, dentre as várias implicações, inspirou a fragmentação do trabalho em diferentes etapas, o qual passou a ser desempenhado por um alto escalão de pessoas (Scandelai, 2012).

No momento seguinte, precisamente no final do século XIX, aflorou a segunda revolução industrial, afamada pelo uso de novos materiais na produção, a exemplo do aço. No que concerne à metodologia do labor, ocorreu a plena implementação da produção em série, por meio da execução de longas linhas de montagem, tendo sido utilizada a eletricidade para capacitar todas as operações. Posteriormente, na segunda metade do século XX, emerge a terceira revolução industrial, a qual tornou-se conhecida como a “revolução digital”, a pretexto do impulsionamento da computação e *internet*. Dito isso, ocorreu a redução parcial da mão-de-obra nas fábricas, devido à mecanização de algumas operações, a ampliação dos meios telemáticos e a enorme transação de informações (Rocha; Lima; Waldman, 2020).

Com o início do século XXI, comenta-se o surgimento da quarta revolução industrial relacionada, dentre outras coisas, a popularização da automação e inteligência artificial. De acordo com Schwab (2016), a revolução já se consolida atualmente, tendo em consideração a velocidade das inovações tecnológicas, que passam a ocorrer de modo exponencial, a maior amplitude das modificações, responsável por alterar paradigmas econômicos e sociais, e o alto impacto sistêmico dos eventos científicos, os quais preconizam alterações em diversas áreas do saber. Em cenário similar, ocorre a indicação do advento e implementação da Indústria 4.0, fenômeno vinculado às fábricas inteligentes, capazes de empregar uma abordagem diferenciada para a produção, com plena comunicação entre os sistemas físicos e digitais, e trocas informacionais automáticas, o que desencadeia ações diretas e autônomas (Kagermann; Wahlster; Helbig, 2013).

A partir disso, resta evidente como a quarta revolução industrial se pauta na convergência e integração de diferentes tecnologias. Assim, seu funcionamento se dá graças a uma *internet* onipresente, composta por sensores diminutos e poderosos, bem como pelo aperfeiçoamento da inteligência artificial (AI) e aprendizagem automática (Schwab, 2016). Nessa circunstância, a revolução citada altera a sistemática global sob diversos aspectos, a exemplo do trabalho que absorve as imediatas inovações para uma maior produtividade. A imediata consequência dessa reformulação do labor passa pelo surgimento de novos cargos, e, por conseguinte, na supressão de outros, principalmente aqueles que não possuem alta qualificação, o que sugestiona o trabalhador a se remanejar em ocupações ainda não informatizadas plenamente (Frey; Osborne, 2013).

Indicação semelhante é dada por Zipperer (2019), ao registrar que o momento atual é disruptivo para o trabalho, tendo em conta os incrementos tecnológicos da *internet*, *big data* e *smartphone*. Desta maneira, existiu o fracionamento do labor, o qual passa a ser prestado de modo remoto, com o deslocamento dos custos e aumento da concorrência, que teria se tornado global. Em síntese, a ampliação dos meios de comunicação, por meio do uso de tecnologias próprias, acarretou novos arranjos de trabalho, os quais se mantêm por simples conexão do usuário ao equipamento eletrônico, com ênfase no surgimento e difusão das plataformas digitais de trabalho. Implementado por grandes provedores, os sistemas *on-line* de labor se pautam em *softwares* e algoritmos criados pela revolução tecnológica, o que favorece interconexões em um ambiente virtual e acessível a grande maioria (Zipperer, 2019).

No que concerne ao avanço das plataformas *on-line* de trabalho, Huws (2017) assevera terem sido promovidas pela possibilidade de fragmentação do trabalho, o que o tornou distribuível. Inicialmente formuladas como alternativa ao deslocamento, alcançaram maior notoriedade com a viabilização de equipamentos digitais progressivamente menores e mais acessíveis. Em linha mais específica, Zipperer (2019) aponta que a efetivação dos meios de labor digital se deu com a generalização da tecnologia móvel, sobretudo do *smartphone*. Ademais, assume-se que a popularização dos equipamentos digitais para compartilhamentos pessoais, bem como a sua utilização em pequenas tarefas cotidianas, a exemplo das compras em mercado *on-line*, estreitou o vínculo pessoal com a tecnologia, contexto suficiente para o alastramento das plataformas digitais de trabalho, com posição de destaque no mercado atual (Huws, 2017).

Dentro deste contexto, as plataformas operam por meio da intermediação de serviços e produtos para toda a sociedade, hipótese que rompe com o clássico espaço empresarial de trabalho. Assim, o chefe hierárquico e o trabalhador subalterno não mais compartilham o local físico, dando lugar a um ambiente inteiramente virtual.

Vale destacar que a intermediação digital do trabalho favorece o surgimento de novos termos que expliquem o fenômeno. Como exemplo, tem-se a *gig economy* que seria a expressão apta a abarcar os variados pactos informais criados, em decorrência do meio digital, por reduzido tempo (Franco, 2022). Apesar do uso de diferentes expressões, Filgueiras e Antunes (2020) entendem que o cerne prático do fenômeno digital se mantém, sendo a aplicação de uma metodologia *on-line*, por meio de sistemas eletrônicos, para manipular dados e confeccionar tarefas pré-determinadas.

Ainda sobre as múltiplas terminologias, Signes (2017) critica o uso da expressão *on demand economy*, mormente por entender que desde os períodos remotos da sociedade, ou seja, momento anterior ao surgimento das plataformas *on-line*, o trabalho sempre foi sob demanda, por uma solicitação anterior do cliente. No que concerne ao uso do termo *peer-to-peer economy*, resta compreendido que sua adoção subentende uma relação igualitária entre o prestador do serviço e aquele que o paga, hipótese difícil de se concretizar no atual mercado de trabalho, tendo em vista a posição frágil que o trabalhador assume. Deste modo, com base nas características das plataformas e seus efeitos sociais, econômicos e legais acerca do mercado, o foco se estabelece em apenas dois modelos de negócio, mencionados como a economia por compartilhamento de bens e o *crowdsourcing*, este dividido nos tipos *on-line* e *off-line* (Signes, 2017).

Nesse sentido, a economia por compartilhamento de bens remete à oferta de propriedades subutilizadas, como quartos ou salas, em uma plataforma digital. Tais atividades, por decorrência lógica, não priorizam o serviço prestado, mas o bem compartilhado, a exemplo do *Airbnb* (Signes, 2017). Sob outra égide, o *crowdsourcing*, termo engendrado por Howe (2006), é a prática empresarial de terceirizar uma atividade, inicialmente direcionada para um grupo local de pessoas, para a enorme multidão de indivíduos globais, por meio de uma chamada aberta. Em acordo com a literalidade da palavra, Zipperer (2019) ressalta ter sido elaborada a partir da união dos termos estrangeiros *crowd* e *outsourcing*, sendo que a primeira se refere a uma multidão, enquanto a segunda se conecta à terceirização, motivo pelo qual no português é comum o uso da expressão multiterceirização como sinônima.

O modelo de *crowdsourcing* pode ser utilizado nos mais variados tipos de produtos e serviços, a exemplo do transporte, fotografia ou culinária, sendo uma estrutura de três agentes. Nessa senda, o primeiro agente é o requerente, sujeito que exige o cumprimento da tarefa, o segundo é o trabalhador, aquele capaz e disponível para executar a atividade proposta, e em terceiro está o provedor da plataforma, sendo este o agente que gerencia a estrutura onde os dois primeiros se encontram, com o intuito finalístico de cumprimento do trabalho. Ainda na temática, apesar de reconhecer a possibilidade de todo trabalho ser transformado para o modelo de *crowdsourcing*, Signes (2017), acrescenta que as tarefas

possuem riscos distintos, tendo em conta as suas características de produção e disponibilização, o que permite a criação de quatro novas classificações.

No que concerne ao modo de prestação do serviço, tem-se no *crowdsourcing on-line* um sistema que permite com que as atividades oferecidas sejam integralmente efetuadas de modo remoto e, de modo consequente, em qualquer local. Diversamente, o *crowdsourcing off-line* é o processo de terceirizar que possibilita unicamente o desempenho de serviços em lugar determinado, tendo em conta a prestação física da atividade. Sob outra perspectiva, qual seja, do tipo de serviço, tem-se o *crowdsourcing* genérico, caracterizado pelo fato dos solicitantes poderem exigir qualquer trabalho, e o *crowdsourcing* específico, em que o serviço é especializado em apenas uma atividade, a exemplo do transporte de passageiros (Signes, 2017).

Dessa maneira, a dinâmica de labor do *crowdsourcing on-line* se pauta na colaboração massiva, onde uma atividade de maior complexidade é repartida em pequenas *tasks*, com formato simples e de pequena duração. Após destrinchar a atividade, o requisitante solicita a tarefa na plataforma digital para um banco de trabalhadores suscetíveis, os quais não precisam ter, necessariamente, maior capacitação ou formação educacional. Tais prestadores, ao aceitarem o serviço, se encarregam de todos os encargos, cabendo somente a entrega final ao término do prazo concedido, sendo a *Amazon Mechanical Turk* sua principal representante (Zipperer, 2019). Vale reiterar que tal sistema permite a adoção de diferentes tarefas, como “identificação, transcrição e anotação de imagens; moderação de conteúdos; recolha e tratamento de dados; transcrição áudio e vídeo; e tradução” (Berg *et al.*, 2018, p. 17).

Pelo exposto, desvela-se que o trabalho, compreendido neste estudo como uma atividade humana essencial, passa por grande modificação conceitual ao longo do tempo, tendo sido transformado pelas revoluções industriais e tecnológicas. Nessa lógica, o surgimento e ampliação da *internet* fizeram com que muitos postos de trabalho deixassem de existir, principalmente aqueles vinculados à manufatura, tendo sido remodelado o mercado.

Contrariamente, houve o crescimento do número de trabalhos digitais, intermediados por plataformas digitais, os quais se fundamentam pela troca de informações célere e segura. Dentre todos os métodos de labor digital, o *crowdsourcing on-line* emerge como figura central para compreensão do trabalho contemporâneo, sendo uma de suas principais manifestações, mormente por ser inteiramente digital, sem qualquer restrição territorial.

3. A PRECARIZAÇÃO DO LABOR DIGITAL E A INEXISTÊNCIA DE DIREITOS SOCIAIS

A economia de plataforma se alastra por todo o globo e recruta um alto número de trabalhadores digitais. Sob essa égide, Huws e Joyce (2016) registram, por meio de pesquisa feita na Grã-Bretanha, no ano de 2016, que mais de um quinto da população adulta local já buscou algum trabalho em plataformas *on-line*. No contexto brasileiro, Machado e Zanoni (2022) ressaltam que, no ano de 2021, o Brasil possuía um milhão e meio de pessoas trabalhando por meio de plataformas digitais. Além da inovação e maior presença da tecnologia na sociedade, existe a evidente compreensão de que o crescimento do uso de plataformas *on-line* de trabalho está associado, também, a fatores como redução de custos na contratação e flexibilidade, os quais estariam fornecendo estímulos tanto para o requerente, quanto para os trabalhadores.

Com base na atual sistemática, o trabalho é definido como uma atividade apta a gerar valor para o indivíduo, o que lhe possibilita o alcance de suas necessidades. Acontece que, com a implementação e a consolidação do sistema capitalista, as relações de trabalho foram modificadas estruturalmente para proporcionar mais lucros, bem como assegurar o ideal da propriedade privada (Oliveira; Nascimento, 2021). Dentro deste contexto, cumpre destacar a implementação do *fordismo*, sistema pautado na massificação da produção, devido ao uso de esteiras elétricas. Em momento seguinte, em vista da versatilidade do mercado, provocada principalmente pela agilidade na troca de informações globais, tem-se o surgimento e consolidação do *toyotismo*, modelo de produção pela qual se transfere as etapas do serviço para outras companhias, reduzindo o tamanho da empresa (Andrade; Lafayette, 2021).

Diante disso, é notável como o sistema capitalista se adequa às minúcias da sociedade para aprimorar a produtividade global, dando maior ênfase ao bem material. Nessa lógica, ocorre a redução da demanda pela atividade humana, visto que a implementação de tecnologias no processo de fabricação de produtos e serviços proporciona maiores ganhos com menor pessoal (Oliveira; Nascimento, 2021). Isso significa a desvinculação entre capital e trabalho humano, de modo que, para se fazer presente, o laborioso deve demonstrar maior dedicação, sendo capaz de se adaptar às diversas condições e adversidades. Em outras palavras, o capital assume o controle sobre o trabalhador, que se torna dependente de uma atividade específica para garantir sua subsistência e suprir suas necessidades (Carelli, 2018).

Sob a perspectiva da empresa tomadora do serviço, é evidente que a contratação por meio das plataformas digitais se torna favorável, enquanto reduz os gastos para a

manutenção do negócio. Com o surgimento das novas tecnologias, o modo de cooperação no meio empresarial é alterado, tendo diminuído o tamanho ideal de uma empresa, já que várias de suas atividades foram repassadas ao mercado, condição iniciada pelo advento da terceirização. Ademais, existe a evidente compreensão de que as inovações digitais tornaram rentáveis e usáveis vários recursos dados como ociosos, a exemplo de carros e quartos. Nessa toada, a economia do compartilhamento não criou serviços obrigatoriamente, mas aproveitou a facilidade de comunicação para aproximar o comprador do vendedor, situação que no passado era impensável devido aos altos custos para transmitir a informação (Videla, 2015).

Apontamento análogo é dado por Signes (2017), ao afirmar que, no passado, as empresas preferiam realizar o trabalho por meio de processos internos, ou seja, utilizando funcionários contratados diretamente, em vez de recorrer à terceirização. Essa predileção ocorria pela irremediável demora em transmitir os dados e informações, o que alavanca os custos de transação, definidos aqui como os gastos para colocar o produto ou serviço à disposição. Acontece que, com a evolução dos meios digitais, os custos de transação foram reduzidos consideravelmente, logo, inverte-se a proposição anteriormente feita, de modo a favorecer a descentralização das etapas para locais com mão-de-obra mais barata. Dessa maneira, as empresas são estimuladas a reduzir sua estrutura e se especializar em uma tarefa, integrada a toda cadeia de produção (Signes, 2017).

Com o aumento da tecnologia, a terceirização deixou de ser totalmente eficiente para as companhias, as quais vislumbraram oportunidades de reduzir ainda mais os custos de transação, dando-se início ao fenômeno da *balconização*. Neste método de produção, as atividades passam a ser dispostas em plataformas, local onde é feita a conexão entre a demanda e diversas ofertas, depreciando ainda mais o valor da mão-de-obra (Signes, 2017). De acordo com Dallegreve Neto (2021), essa alteração mercadológica funciona com base na possibilidade de fragmentar o projeto, distribuído para mais pessoas, o que naturalmente reduz o preço, já que ocorre o aumento da concorrência. Compreendido como favorável à empresa, a contratação via plataformas *on-line* passa a ser utilizada por grandes companhias, como “Google, Intel, Facebook, AOL, NSA, Telekom, Honda, Panasonic, Microsoft, NBC, Walt Disney e Unilever” (Dallegreve Neto, 2021, p. 257).

Isto posto, é irrefutável destacar que a utilização das plataformas de trabalho, dentro da *gig economy*, torna-se um método de economia muito promissor aos tomadores do serviço. Esse favorecimento resta compreendido, na medida em que a companhia não tem que arcar com os custos de uma contratação direta, e pode escolher os trabalhadores num alto grupo de disponíveis, reduzindo os valores para tal. Insta salientar, por oportuno, que o trabalho *on-line* via plataformas, a priori, também

condiciona atrativos à classe hipossuficiente de laboriosos, que visualizam neste sistema um modo de adquirir renda sem muito esforço para serem contratados, o que acaba por atrair milhares de pessoas todos os dias.

Contextualmente, existiam dois modelos de contratação livre no Direito Romano, os quais eram opostos ao trabalho escravo e à servidão, sendo a *locatio operarum* e a *locatio operis*. A *locatio operarum* era baseada na contratação do serviço em si, de modo que os riscos do empreendimento, somado ao fruto da obra, ficavam a cargo do contratante. Contrariamente, na *locatio operis* havia a contratação do resultado, tendo o trabalhador o dever de assumir os riscos da atividade (Delgado, 2019). Esta última manifestação se assemelha ao atual *crowdsourcing*, visto que o trabalhador assume todo o risco do projeto, devendo ao final entregar o resultado, e pouco importa o momento e o modo como irá cumpri-lo. Nesse diapasão, é visível que a liberdade e a flexibilidade são as principais nuances do trabalhador via plataformas, o qual pode escolher o horário e a forma de conduzir a tarefa.

Em estudo promovido conjuntamente, a *OWL Labs* e a *Global Workplace Analytics* (2022) pretenderam dimensionar o ideal de trabalho dos norte-americanos. Ao aplicar os questionários, registrou-se que 9 (nove) em cada 10 (dez) trabalhadores colocam a flexibilidade como questão relevante para um emprego, sendo que 52% (cinquenta e dois por cento) da amostra aceitam um corte salarial de 5% (cinco por cento) para ter a liberdade de escolher o espaço de trabalho. De modo semelhante, ao coletar informações de questionário sobre uma amostra de trabalhadores britânicos, Barnes (2015) obteve relatos sobre como a flexibilidade proporcionada pelo *crowdsourcing* foi importante na escolha do trabalho, tendo sido o motivo pelo qual se adaptaram à prestação desse serviço, sendo possível conciliar todas as tarefas e responsabilidades diárias.

Assim sendo, é cediço que o trabalho no ambiente virtual se desdobra em diferentes perspectivas de autonomia ao trabalhador, de modo a possibilitar a escolha do local e do modo de desempenhar as atividades para qual foi contratado, ou até mesmo sobre selecionar quais tarefas cabe realizar. O resultado imediato é a possibilidade de conciliar o labor virtual com os empregos convencionais, ou mesmo com hábitos comezinhos, em um contexto de constante insegurança econômica, movido por ondas de desemprego global. Portanto, é inegável que o aumento no número de trabalhadores digitais se dá pela ilusão de uma realidade muito satisfatória. No entanto, o que se sobressai ao longo do tempo no trabalho por plataformas digitais é a precariedade do labor (Janz, 2022).

Para melhor compreensão acerca da fragilidade do labor *on-line*, é importante salientar a diferença jurídico formal entre trabalho e emprego, tendo em conta que apesar de

utilizadas habitualmente como sinônimas, possuem significados distintos. Em suma, trabalho é a prestação comum de atividades a outrem, ao passo que o emprego se refere à relação entre agentes executada por pessoa física, de modo pessoal, não eventual, subordinada e onerosa, sendo a última uma espécie da primeira (Delgado, 2019). Nesse ínterim, a condição de empregado surgiu como uma determinação jurídica apta a proteger a maioria dos laboriosos, garantindo a integridade mínima para sobrevivência. No entanto, com a alta imersão tecnológica na sociedade moderna, o que interferiu nos postos de trabalho, já que o labor digital se tornou uma tendência, a eficácia protetiva dada aos laboriosos decaiu, tendo a insegurança retornado à grande maioria dos trabalhadores (Riemenschneider; Mucelin, 2019).

Cumprir avaliar, de imediato, que a precariedade do trabalho digital se inicia pelo modo como as plataformas *on-line* se posicionam perante o vínculo criado, ao propagarem um discurso de economia colaborativa. Dentro desta temática, as plataformas se autodenominam como meras empresas de tecnologia, as quais foram responsáveis por propiciar uma colaboração massiva em um ambiente já suscetível. Para Costa, Rolim e Mattos (2020), a classificação das plataformas de trabalho como empresas tecnológicas tem como plano a desvinculação às normas e regulamentos já estabelecidos, o que favorece a atuação com mais liberdade, quase que em um segundo plano. A partir desse imaginário de inovação, as companhias se vendem como uma oportunidade irremediável de obter renda, sendo conveniente em meio a um contexto de completa insegurança econômica (Oliveira; Carelli; Grillo, 2021).

Ainda em tal temática, tem-se que a plataforma *on-line* ocupa propositalmente a posição de intermediadora em uma relação triáde, a qual é completada pelo tomador do serviço e pelo trabalhador, este marginalizado à condição de autônomo. Ao taxar o laborioso como independente, todos os encargos para cumprimento da tarefa ficam sob sua responsabilidade, ocasião que reduz os custos de manutenção da dita relação (Franco, 2022). Nessa perspectiva, a *Amazon Mechanical Turk (AMT)*, um dos principais protótipos do *crowdsourcing on-line*, expressa nos termos de uso que os trabalhadores, cadastrados no sistema como *Turkers*, operam na condição de autônomos, não tendo feito qualquer processo de seleção para os inscritos. Além disso, a *AMT* salienta em contrato que nenhum dos trabalhadores gozarão das prerrogativas dadas aos empregados formalizados pela plataforma ou requerente (Zipperer, 2019).

Conforme ressaltado, as plataformas digitais de trabalho efetivamente se colocam na posição de intermediadoras para não terem que assumir qualquer vínculo empregatício e, por conseguinte, não cumprirem com as obrigações oriundas do contrato de emprego. À vista disso, as empresas optam por utilizar o vocábulo economia do compartilhamento, falseando uma relação que seria benéfica a todo o sistema, colocada como uma ótima fonte de renda. O tratamento dado ao trabalhador

como empregado autônomo é confirmado, com antemão, nos termos de uso, o que obriga o hipossuficiente a se submeter em tal qualificação, se porventura pretender executar a atividade ali proposta. Dessa forma, a ausência de formalidade e garantias no trabalho digital é a sua principal precariedade, todavia, não deve ser tida como a única, sendo possível apontar outras debilidades.

Ante a manifesta fragmentação do trabalho, o qual passa a ser prestado na forma de pequenas *tasks* com valor reduzido, o trabalhador deve buscar incessantemente por atividades na plataforma, caso almeje uma maior renda nesse modelo de labor. Assim, ao considerar que na maior parte dos serviços oferecidos inexistente a prerrogativa de negociar as condições ou cláusulas da tarefa, tendo que ser acatadas ou rechaçadas plenamente, o laborioso fica constrangido a tomar decisões não benéficas para si. Essa condição dada ao vínculo a ser firmado se torna extremamente favorável para a empresa, pois consegue estabelecer qualquer condição de trabalho. Consequentemente, por existir um alto número de indivíduos dispostos a executar as tarefas, as cláusulas se tornam mais arbitrárias, com valor de recompensa cada vez mais baixo, sendo altamente prejudicial ao trabalhador hipossuficiente (Riemenschneider; Mucelin, 2019).

Indicação semelhante é dada por Franco (2022), ao registrar que o valor da remuneração a ser dada em contrapartida ao cumprimento da tarefa é unilateralmente fixada pela própria plataforma *on-line*, a qual sequer assegura uma média de preço ao serviço desempenhado. Sob tal prerrogativa, qualquer tipo de incerteza que prejudique ou reduza o desempenho do labor deve ser absorvida pelo trabalhador. Como exemplo, a intempérie climática local que venha a reduzir o tempo de serviço não pode ser alegada para flexibilizar o tempo, ou mesmo custear gastos, cabendo ao contratado apenas a entrega final no prazo inicialmente acordado. Por conseguinte, ao considerar que neste sistema *on-line* de plataformas o prestador se especializa em tarefas curtas e, por conseguinte, desvalorizadas, a relação entre o custo despendido para atuação e a remuneração lógica chega a patamares ínfimos, sendo lógico que a renda apurada e a jornada são precariedades do citado labor (Franco, 2022).

No contexto da *Amazon Mechanical Turk*, ao se inscrever, o usuário escolhe a sua participação como requerente ou *Turker*. Após o cadastro, as tarefas são disponibilizadas na plataforma pelo solicitante, responsável por estabelecer unilateralmente o valor que pretende pagar pela execução da demanda, dispêndio denominado como *reward*. Ademais, é o tomador dos serviços quem estabelece as indicações gerais acerca da contratação, isto é, os requisitos e habilidades necessárias para assumir o projeto criado (Zipperer, 2019). Em acordo com tal apontamento, para se manter ativo e rentável no sistema, o trabalhador via plataformas *on-line* acaba

tendo que se adequar às características exigidas, de modo a apenas aceitar a remuneração proposta, mesmo que não pactue com aquele valor.

A partir disso, é notável que a remuneração do trabalho via plataformas remotas é inferior ao mercado formal, acontecimento que se dá pela intensa concorrência existente no âmbito digital, a qual não encontra nenhuma barreira territorial no caso do *crowdsourcing on-line*. Com base na amplitude da *internet* e na facilidade de acesso a equipamentos eletrônicos, um alto número de pessoas dispostas se inscreve em plataformas para executar as mesmas tarefas. Em decorrência, a alta oferta da mão-de-obra permite a criação de um ambiente muito competitivo, onde os laboriosos são instigados a aceitar altas jornadas, por uma ínfima contraprestação, tendo a única pretensão de garantir o trabalho e auferir renda. Isso significa que as plataformas veiculam um modelo de exploração forçada do trabalho, onde a combinação de expedientes grandiosos com a baixa remuneração cria uma espécie de leilão àqueles mais dispostos, sem quaisquer limites legais ou normativos (Filgueiras; Antunes, 2020).

A baixa remuneração foi identificada por Barnes (2015), quando executou uma pesquisa entre os próprios trabalhadores digitais, como uma das principais queixas negativas às atividades via plataformas. Dito de outro modo, os trabalhadores compreendem que o trabalho desempenhado não possui uma remuneração equivalente, principalmente se considerarmos os valores dispostos na contratação externa ao meio digital, com diversos auxílios. Vale destacar, de imediato, que as plataformas de *crowdsourcing*, a exemplo da *Amazon Mechanical Turk* proíbem qualquer tipo de pacto entre os agentes acerca do mesmo projeto, fora da plataforma (Signes, 2017). Nesse ínterim, Zipperer (2019) acrescenta que propositalmente as plataformas promovem uma alta assimetria de informações, de modo que o trabalhador tenha acesso unicamente às instruções do projeto e ao nome de usuário, este que pode ser criado aleatoriamente.

De acordo com a proposição anterior, a desvalorização da tarefa *on-line*, por decorrência lógica, exige que o trabalhador passe maiores períodos dentro do sistema, com o intuito finalístico de conseguir cumprir mais tarefas. Dessa maneira, com a atenção voltada à necessária renda para sobreviver, o laborioso é condicionado a jornadas aviltantes de trabalho por diversos dias. Tal intensidade, *per si*, anula as disposições acerca da flexibilidade e liberdade do trabalho, assuntos que integram a narrativa inicial do trabalho via plataformas, tendo em conta a imensa dependência econômica criada. Isto é, as pessoas são ilusoriamente atraídas a ingressar no sistema pela possibilidade de escolher seus horários, entretanto a realidade é sórdida, sendo que a adoção de um labor constante, por longos períodos, acarreta prejuízos sociais ao indivíduo que se vê pressionado a todo instante (Cardoso; Artur; Oliveira, 2020).

Com a intenção de materializar a exploração que ocorre nas plataformas *on-line* de trabalho, Toxtli, Siddharth e Savage (2021) asseveram que a *Amazon Mechanical Turk* apresenta uma completa divergência entre o tempo acordado para o cumprimento da tarefa e o período realmente gasto pelo trabalhador. Assim, registram um desperdício de tempo diário apenas para cumprimento de tarefas invisíveis e intrínsecas à navegação na plataforma, a exemplo da conferência do pagamento. Desse modo, os trabalhadores são coagidos a exercer um trabalho extra, sem qualquer ganho para tal, necessário apenas para atuar no sistema, o que reduz a remuneração média de todos os prestadores. Tal ocorrência é explicitamente adotada pelos provedores para prolongar o tempo de conexão. Os supracitados autores destacam, ainda, que os trabalhadores jamais esperam realizar atividades sem ganho aparente, desse modo, ao se inscreverem na plataforma, acreditam falsamente que serão remunerados por todos os serviços que prestarem.

Noutra perspectiva, é perceptível que o trabalhador comandado pelos algoritmos das empresas-plataforma não participa de um ambiente laborativo integrado, tendo em conta o cumprimento de atividades fragmentadas e isoladas, as quais podem ser desempenhadas para diferentes tomadores de serviço. Em vista disso, o isolamento do trabalhador deve ser apontado como outra das precariedades do labor digital via plataformas *on-line*, principalmente ao se considerar que é uma condição incentivada pelos provedores do sistema. Nesse sentido, a inexistência de vínculo entre o trabalhador e seus semelhantes dificulta a união da categoria e, por consequência, apazigua a busca por melhores direitos. Portanto, a dinâmica explorada pelas empresas-plataforma estrategicamente faz uso da individualização do trabalhador para frear qualquer revolta ao sistema, de modo que o prestador se torna refém dos próprios atos, já que a avaliação principal é feita por terceiros (Franco, 2022).

No que diz respeito à citada sistemática de avaliação, a qual é repassada ao cliente, além de isentar o provedor acerca dos custos de controle, faz com que o trabalhador labore sob um constante temor de desconexão da plataforma, não tendo como impugnar (Cardoso; Artur; Oliveira, 2020). Com base em tais métodos, a *Amazon* reduz ainda mais a segurança do trabalhador digital ao estabelecer uma cláusula unilateral de satisfação para o requerente. Desse modo, tal regramento permite que o tomador dos serviços rejeite o serviço feito na *AMT* sem qualquer justificativa plausível, mesmo que o projeto já tenha sido entregue dentro do prazo. Isso significa que o sistema é projetado para ser altamente danoso ao trabalhador, enquanto impossibilita o debate, tendo este aceitado tais diretrizes no momento da inscrição ao sistema (Zipperer, 2019).

Outras precariedades ainda devem ser mencionadas no labor via plataformas *on-line*, mormente pelo alto impacto das inovações tecnológicas, as quais se pormenorizam na exposição do trabalhador a um monitoramento invasivo e redução do tempo de desconexão. Assim, ao compreender que o trabalhador, no modelo *crowdsourcing on-line*, efetua todas as tarefas conectado à *internet*, presume-se um amplo monitoramento sobre o seu labor, o qual não se restringe ao tempo e espaço. Por conseguinte, as plataformas implementam sistemas aptos a fiscalizar integralmente o trabalhador, sendo capazes de atenuar ou incentivar a produtividade em um determinado momento. Para tanto, Franco (2022) ressalta o modo como a *Amazon* manipula e coleta os dados de seus trabalhadores, utilizando-se dos algoritmos específicos para estabelecer uma ação que julga necessária, como o encerramento do contrato, sem a interferência de supervisores humanos.

No que concerne ao tempo de desconexão, resta evidente que se trata de uma das maiores preocupações acerca do labor digital, pois, conforme restou demonstrado anteriormente, a tecnologia está onipresente na vida do prestador de serviços. A intensa produtividade, a constante concorrência e o rigoroso critério de avaliação, o qual é capaz de determinar o grau de requisições, desmotivam o trabalhador a se desconectar. Nessa lógica, o colaborador hipossuficiente é condicionado a se comportar como uma máquina, inclusive tendo que se esquecer das suas necessidades fisiológicas, já que seriam barreiras aos ganhos decorrentes (Franco, 2022). Sob uma perspectiva ampliada, Bedin (2018) já havia apontado como o direito à desconexão é importante para o trabalhador de qualquer categoria, enquanto a sua supressão afeta outros direitos, a exemplo da dignidade humana, intimidade, privacidade e lazer.

Pelo que foi exposto, restou demonstrado que o labor por meio de plataformas digitais apresenta uma estrutura fortemente negativa ao laborioso hipossuficiente. Resumidamente, tal trabalhador é incluído de modo proposital em uma narrativa de autônomo, o que o afasta do âmbito de aplicação da legislação existente. Ademais, os prestadores de serviço *on-line* são motivados a ingressar em jornadas constantes e exaustivas de trabalho, com o mero intuito de conseguir uma renda mínima para sobrevivência, visto que os valores tendem a ser muito baixos. Outrossim, estes indivíduos vivem sob o constante temor de serem desconectados da plataforma, o que pode ocorrer por uma simples avaliação de terceiro, desvinculada do compromisso da verdade, indicações que efetivamente vão de encontro com as garantias individuais da pessoa humana.

Em meio a este contexto, é importante mencionar que o legislador se preocupou com o trabalho humano e a forma pela qual é executado, de modo a incluí-lo como uma garantia universal no rol dos direitos sociais do art. 6º da Constituição Federal (Brasil, 1988). Sob essa perspectiva, o trabalho digno é reconhecido como um direito fundamental e uma manifestação da dignidade humana, que transcende o conceito de

mero fenômeno social e reflete o respeito à liberdade, igualdade e acesso a condições de vida dignas. Desse modo, a Carta Magna assume que o exercício do trabalho pressupõe o implemento de condições justas e seguras para implementação das atividades decorrentes, uma vez que esta ocorrência é essencial para realização pessoal e social, contribuindo para a efetivação da cidadania, o que é prioridade frente as disposições do mercado (Costa; Rolim; Mattos, 2020).

De modo semelhante, Ferreira e Dos Santos (2022) registram que todos os trabalhadores deveriam ter pleno acesso às garantias constitucionais trabalhistas preconizadas de longa data, a exemplo das férias, horas extras ou salário-mínimo hora. Sob tal sentido, estas garantias se alinham a outros direitos constitucionais, igualmente vinculados à dignidade humana, tendo em conta que a infração a qualquer uma delas acarreta prejuízos aos demais, mantendo-se uma interconexão. Para mais, importante ressaltar que as disposições constitucionais são garantias dadas à toda população, sem qualquer distinção de raça, gênero ou classe, o que proporciona um ambiente equitativo e inclusivo. Nessa senda, não estariam engessadas ao modo, tempo ou período em que foram elaboradas, sendo necessária a aplicação ajustada ao contexto, como balizas que direcionam os atos normativos e infralegais (Menezes *et al.*, 2009).

Acontece que, conforme ressaltado anteriormente, as recentes formas de trabalho, concatenadas às plataformas *on-line*, não coadunam com os direitos sociais professados desde os períodos mais remotos. Dessa forma, existe a manifesta compreensão que o laborioso integrado ao sistema da multiterceirização, relativizado à condição de autônomo, não tem sequer o direito de se ausentar do trabalho por possível enfermidade, vez que não goza de nenhuma garantia trabalhista, além de sofrer o repúdio do sistema que preza pela produtividade. Além disso, a inexistência de uma renda mínima, faz com que o trabalhador execute jornadas extenuantes, o que lhe afeta negativamente a saúde mental e física. Por essas e outras, em suma, nas atuais formas de trabalho, principalmente aquelas vinculadas ao *crowdsourcing on-line*, onde inexiste contato pessoal, com concorrência desenfreada e internacional, o ambiente é de negação e afetação às garantias elementares, sendo predominante a insegurança jurídica e social.

4. O CROWDSOURCING ON-LINE COMO ESPÉCIE DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

A nova sistemática trabalhista está marcada pela forte conexão entre homem e tecnologia, o que ressignificou a relação entre os respectivos agentes, provocando,

desde logo, novas discussões acerca das mazelas preexistentes ao referido labor, a exemplo da condição análoga à escravidão. Originalmente, o termo escravidão está relacionado à marginalização do empregado para a condição de objeto, condição que vai de encontro à sua integridade física e psicológica. Dito isso, importante mencionar que a expressão “trabalho escravo” carece de respaldo jurídico, tendo em conta que teoricamente a escravidão não existe no país, pois foi abolida em 1988 com a promulgação da Lei Áurea. Apesar dessa indicação, a utilização do referido termo segue sendo usada e aceita como referência direta à expressão de condição análoga à escravidão, uma vez que se trata de forma simplória e habitual de referenciar tal fenômeno de precarização do trabalho (Garcia; Ferreira, 2019).

Contextualmente, a exposição do trabalhador à condição análoga de escravo é uma ação socialmente repudiada, mormente por ser contrária à dignidade e liberdade, estas que são condições precípua ao Estado e ao indivíduo, conforme art. 1, inciso III, e art. 5, *caput*, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Nesse ínterim, o legislador optou por tipificar a conduta como crime no art. 149 do Código Penal (CP), abarcando o ato contrário ao laborioso, “quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto” (Brasil, 1940). Para Garcia e Ferreira (2019), a conduta tipifica aflige a liberdade de escolha dos indivíduos, bem como a sua dignidade como pessoa humana, indo de encontro com as balizas democráticas do Estado de Direito. Paralelamente, Arruda e D’Ângelo (2020) compreendem que a condição de trabalho escravo não se restringe unicamente à retenção da liberdade ou propriedade da pessoa humana, mas se aplica às ocorrências que limitem as necessidades sociais dos indivíduos, a exemplo do direito a um ambiente de trabalho saudável.

Sob essa égide, ao destrinchar o citado art. 149 do CP, visualiza-se que o ilícito normativo de condição análoga à de escravo compreende diferentes condutas, sendo a primeira a condução de atividades por meio de trabalho forçado, sendo este o labor que se origina de uma ação contrária à espontaneidade. Em seguida, tem-se o ato de expor o trabalhador a uma jornada exaustiva de trabalho, situação que deprecia o laborioso tanto fisicamente quanto psiquicamente, podendo se manifestar pelos longos períodos de trabalho ou atividades completamente intensas. Ainda com relação às condições degradantes de trabalho, podem ser associadas a qualquer ato contrário ao discernimento social, ou seja, comportamentos que materializam o hipossuficiente, dando-lhe atribuição de objeto. Por derradeiro, como última conduta, cite-se a restrição de locomoção do laborioso, haja vista uma dívida contraída com o chefe hierárquico, o qual priva o trabalhador de condições essenciais para obrigar a execução do serviço (Garcia; Ferreira, 2019).

Outrossim, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), órgão responsável pela fiscalização das condições laborais, interpreta e utiliza do conceito legal de condição análoga à escravidão para replicar detalhadamente, sob perspectiva contemporânea, cada uma das condutas que configuram o ilícito, vide Portaria n. 671, de 8 de novembro de 2021. Desse modo, tem-se como prática ilegal a submissão do trabalhador a trabalho forçado, caracterizado por ameaças à integridade física ou psicológica. Outra prática é a imposição de jornadas exaustivas, que, por sua duração ou intensidade, negam ao trabalhador o direito ao descanso, à saúde e ao convívio familiar e social. A exposição a condições degradantes também configura o ilícito, sendo caracterizada pela violação da dignidade humana e dos direitos fundamentais. A restrição de locomoção, originada por dívidas com o empregador ou terceiros, é outra conduta ilícita, assim como a retenção do trabalhador no local de trabalho, por meio de vigilância ostensiva, cerceamento do uso de transporte ou apreensão de documentos, ou objetos pessoais (Brasil, 2021).

O discurso adotado pelo MTE reconhece que o problema vai muito além da visão tradicional de um escravo como alguém fisicamente aprisionado em local alheio. A partir disso, com base nas novas manifestações de trabalho ora expostas, tem-se como evidente o controle do capital sobre o laborioso face ao uso de novas tecnologias que efetivam a manipulação do trabalhador e a retenção da sua subjetividade, aspectos que o aproximam da condição de escravo. Assim, a modernização do trabalho, inicialmente debatida como benéfica ao controle do tempo e espaço, oportuniza a depreciação do serviço, de maneira que o trabalhador seja vinculado à ausência de garantias, jornadas exaustivas, remuneração baixa e isolamento coletivo. Nessa esteira, o capital aprimorou o seu poderio de dominação para obter maiores lucros, propagando uma relação de trabalho terceirizada, informal e flexível. Como resultado, tal método de trabalho *on-line* propiciou a confusão entre a vida privada e o trabalho, sendo impossível a sua separação, o que deu origem a uma nova era do trabalho denominada como escravidão digital (Antunes, 2018).

De acordo com Arruda e D'Ângelo (2020), em estudo divulgado acerca do teletrabalho, a recente escravidão digital não encontra barreiras sociais que poderiam limitar o seu crescimento, o que justifica o número crescente de indivíduos angariados por esse sistema. Posto isso, os citados autores registram que o atual contexto é contrário ao esperado, uma vez que a precarização do labor segue sendo estimulada socialmente, mediante o discurso empresarial que associa o tempo de conexão à capacidade de conquistar maiores rendas e ser mais desenvolvido. Dentro dessa temática, Serra Neto e Jacob (2021) consideram que as novas relações de emprego, intituladas como solidárias, integram uma nova extensão do trabalho escravo, caracterizada como contemporâneo. O respectivo apontamento se conecta

aos recentes modos de contratação, em que o trabalhador está afastado da concepção ideológica de grupo, condicionado a uma narrativa de trabalho individual, onde passa a produzir sozinho e de modo exacerbado, já que singularmente responsável pelos seus rendimentos (Serra Neto; Jacob, 2021).

No que concerne às consequências negativas da exposição do trabalhador à condição de escravo contemporâneo, é notável o desequilíbrio das diferentes relações sociais, o que favorece o surgimento de doenças vinculadas ao trabalho, a exemplo da depressão e síndrome de *burnout*. Sobre este tema, é importante considerar que, nestas situações em que a enfermidade já se manifesta, o trabalhador tende a necessitar de maior assistência médica ou previdenciária, contudo, em decorrência de sua precarização, tais alternativas são inviabilizadas. Para mais, o vínculo de trabalho, compreendido como uma modalidade de contrato entre sujeitos, resta plenamente afetado pela submissão da parte hipossuficiente às condições análogas à escravidão. Assim, tal exposição é contrária à função social do contrato de trabalho, de modo a provocar danos irreversíveis em toda coletividade e mercado, a exemplo da deslealdade no meio concorrencial, visto que com a supressão de direitos existe uma economia de gastos, o que afeta os referidos resultados e avanços comerciais, principalmente se comparados àquelas empresas que seguem plenamente a legislação e arcam com todos os custos de pessoal (Garcia; Ferreira, 2019).

Por todo o exposto, defende-se que o trabalho contemporâneo, oportunizado pelo uso de plataformas *on-line*, apresenta aspectos e nuances negativas ao trabalhador, as quais permitem a sua efetiva associação ao trabalho em condições análogas à de escravo. De modo resumido, o labor digital fragiliza o sentimento de pertencimento do trabalhador, ao retirar todas as suas garantias individuais e sociais, atribuindo-lhe a condição de objeto. Nessa toada, os laboriosos são coagidos a ocupar esses cargos informais e temporários de trabalho, sob o discurso de que seriam formas revolucionárias e modernas de prestar serviços. Portanto, os provedores se divulgam como sistemas inteligentes, os quais propiciam conexões necessárias e hábeis na sociedade, oportunizando uma mão-de-obra flexível e liberta. Dito isso, o foco dessa relação trabalhista é direcionado ao capital, tendo se esquecido do humano que a desenvolve, o que perpetua uma alta exploração da parte hipossuficiente, a qual se vê obrigada a sacrificar e dispensar muitos dos seus direitos mais básicos de personalidade, em troca unicamente da possibilidade de ter um trabalho em meio ao século XXI.

No que se refere especificamente às expressões sociais do *crowdsourcing on-line*, visualiza-se a sua semelhança com condições análogas ao trabalho escravo, conforme previsto em lei e reconhecido pelo MTE. Nesse contexto, é relevante reiterar que, na multiterceirização, o trabalhador enfrenta diversas precariedades, como falta de garantias empregatícias, submissão a longas jornadas com baixa remuneração,

isolamento, monitoramento invasivo e reduzido tempo de desconexão. Esses fatores, visíveis no cumprimento de tarefas na moderna *Amazon Mechanical Turk*, configuram a condição degradante de trabalho, situação contrária à dignidade humana ao comprometer a integridade física e moral do trabalhador, especialmente em relação à segurança, saúde, descanso e convivência familiar e social. Além disso, em recorte da combinação de jornadas exaustivas e baixa remuneração, trate-se de situações que se associam diretamente com a conduta escravista de jornada exaustiva, tanto em termos de extensão quanto de intensidade, muitas vezes envolvendo atividades invisíveis e não remuneradas, conforme destacado por Zipperer (2019) e Toxtli, Siddharth e Savage (2021).

Com suporte nisso, é inquestionável que a fragilidade do supracitado trabalhador digital decorre precipuamente da ausência de dispositivos legais que condicionem a execução do labor a aspectos adequados. Nessa lógica, vale mencionar que nas relações de trabalho *on-line*, efetivadas por meio de plataformas, o trabalhador é marginalizado à condição de autônomo, o que retira a obrigação do provedor do sistema ou do tomador de serviços em custear as obrigações constitucionais e celetistas do vínculo de emprego. Ocorre que, na realidade dos fatos, o vínculo factual se aproxima muito da indicação de empregado, com todas as suas características, tendo poucas nuances de autonomia. Assim, ao registrar que a adesão à plataforma depende da autorização do provedor, e que a remuneração a ser atribuída sequer pode ser negociada, há claros indícios que o labor em questão é empregatício, seguindo apenas a tendência da nomenclatura de flexibilidade do empregado, o qual já havia se iniciado há anos, ante a criação e regulação do teletrabalho e trabalho intermitente (Filgueiras; Antunes, 2020).

Em sentido análogo, sob o contexto de toda economia de plataforma, é perceptível que o labor digital não rompe com a relação de emprego, sendo possível notar as suas peculiaridades, mesmo que reformuladas. Dito isso, a dependência econômica do trabalhador perante o provedor da plataforma é facilmente observada ao compreender que o prestador do serviço apenas vende sua mão-de-obra ao sistema, não tendo poder de direção sobre a tarefa, sendo, portanto, parte hipossuficiente da relação. Dessa maneira, a subordinação se vê ínsita ao mero cumprimento da tarefa, cuja tarifa e método de pagamento já haviam sido formulados e divulgados. Ademais, resta presente a prestação por pessoa física, com onerosidade, não eventualidade e pessoalidade, visto que o trabalhador atua na plataforma individualmente, por seus meios, em troca de uma remuneração repassada pelo próprio sistema, o qual é capaz de escolher o modo de pagamento, tendo o laborioso que se manter ativo por diversos períodos (Franco, 2022). Por meio dessa compreensão, a precariedade seria prevenida pela aplicação de leis já existentes, ocorre que não há entendimento pacificado sobre

o tema, tendo diversas decisões divergentes acerca da compreensão do vínculo empregatício (Zipperer, 2019).

Imerso na lógica favorável ao reconhecimento do vínculo, sob o viés do *crowdsourcing off-line*, o qual efetivamente poderia se ajustar ao modelo *on-line*, ressalta-se a recente Decisão proferida pela 3ª Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066, o qual teve seu Acórdão divulgado no dia 11 de abril de 2022. No decorrer da citada peça, o Ministro Maurício Godinho Delgado, relator do caso, manifestou-se favorável acerca da existência de vínculo entre um motorista de plataforma e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda., ao enfatizar que todos os cinco elementos caracterizadores da relação de emprego estavam presentes. Dentre os requisitos, cite-se a prestação de trabalho por pessoa física a outro agente, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e mediante vínculo de subordinação. Importante destacar, nesse caso, a manifestação do relator sobre a existência da subordinação algorítmica, se referindo à situação em que o trabalhador é submetido a um longo controle e supervisão por parte das plataformas, as quais se utilizam de algoritmos e sistemas inteligentes para controlar fortemente o desempenho, as tarefas e prazos (Brasil, 2022).

Em sentido contrário, o Supremo Tribunal Federal, em sua atribuição de guardião da Constituição Federal, julgou a Reclamação de n. 59.795 – MG, tendo se posicionado no sentido de inexistir vínculo empregatício entre o motorista de plataformas e o provedor do sistema, *in casu*, a *Cambify* Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda (Brasil, 2023). A decisão prolatada pelo Ministro Alexandre de Moraes, em 19 de maio de 2023, cassou a pretérita sentença do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), a qual considerava como existente o vínculo de emprego entre a plataforma e o motorista. Para o citado relator, a decisão do juízo de 2º grau do TRT-3 vai de encontro ao entendimento da Suprema Corte, a qual já havia se posicionado favoravelmente sobre a existência de outros modelos de contratação, diversos à compreensão de vínculo de emprego. Nesse sentido, ocorreu a compreensão de que a Lei n. 11.442/07 disciplina a contratação em voga, sendo que “as controvérsias sobre as relações jurídicas envolvendo tal diploma legal deve ser analisadas pela Justiça Comum, e não pela Justiça Trabalhista, diante da natureza jurídica comercial que as circundam” (Brasil, 2023, p. 6).

Por oportuno, importante destacar que inexistem nacionalmente decisões relevantes que tratem exclusivamente sobre o *crowdsourcing on-line*, tendo em conta se tratar de um método mais recente de labor, o qual ainda não está consolidado nacionalmente. No entanto, ao compreendê-lo como um dos fenômenos decorrentes da economia *gig* é notável a inexistência de posicionamento jurisprudencial já consolidado acerca do tema, o que contribui para o perene sentimento de insegurança

do trabalhador. Vale dizer, desde logo, que o Direito, após a mudança do positivismo para o pós-positivismo, deve ponderar a aplicação da norma aos princípios da ordem legal, ou seja, os valores da sociedade devem sobrepujar a aplicação da norma, dando-lhe direção efetiva para suprir os anseios da sociedade moderna (Dallegrave Neto, 2021). Acontece que mesmo com o surgimento de novos labores, os quais necessitam visivelmente de uma regulação adequada à realidade, o Direito segue sem estabelecer uma norma aplicável concretamente ao caso, a qual possa dirimir qualquer dúvida e prezar pela aplicação dos direitos constitucionais ao laborioso, sendo que sobre o tema existe somente a Lei de n. 13.640/18, a qual esteve voltada para diretrizes de urbanidade e tratamento do motorista, sem acrescentar em nada a discussão trabalhista (Ritzel; Kümmel, 2021).

Por conseguinte, eventualmente surgem narrativas vinculadas ao trabalhador digital, o qual exerce suas atividades por meio de plataformas, de modo a prevenir sua exploração em condições análogas à escravidão. Inicialmente, tem-se como relevantes as proposições de Moreira (2022), a qual determina como necessário uma regulamentação do citado prestador de serviços, exigindo-se, para tanto, o comprometimento global, vez que inexistem fronteiras em tais atividades. Nesse contexto, é referenciada a importância do “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021”, o qual foi capaz de determinar diferentes diretrizes para regular os novos trabalhos, com total foco na proteção do trabalhador. Assim sendo, Moreira (2022) dá ênfase a alguns capítulos do livro, a exemplo da transparência aos algoritmos usados, tanto na contratação, quanto na manutenção do vínculo, bem como na prevalência dos fatos às formas, isto é, o foco não deve ser no modo como as plataformas se autointitulam, mas no tratamento dado a seus colaboradores, indicação repetida por Signes (2017), Janz (2021) e Franco (2022).

Ainda sobre o tema, Franco (2022) ressalta ser plenamente possível a compreensão de que o trabalhador *gig* ocupa uma relação empregatícia. Dessa maneira, aponta que para o empregado digital ser empregado “não se faz necessário dar nova roupagem à subordinação, mas revisita-la dentro de seus alcances integrativos, estruturais, reticulares e algorítmicos. Sob essa perspectiva, o Direito do Trabalho não se encontra obsoleto” (Franco, 2022, p. 241). Sob outra égide, Zipperer (2019) cita a possibilidade de criar regras comuns a todos os trabalhadores, as quais teriam pequenas variações de acordo com o grau de relação dos contratantes. Nessa esteira, em consonância com o relatório de Supiot, material produzido em prol da comunidade europeia, para adaptar as disposições trabalhistas a nova realidade de ampliação econômica, cria-se um modelo jurídico aplicável à todas as instâncias do labor, garantindo universalmente os direitos basilares, bem como a predominância dos fatos se comparados às formas (Zipperer, 2019).

Nota-se que o trabalho via plataformas *on-line* apresenta várias fragilidades ao trabalhador, as quais não são solucionadas em sentido imediato, pois carecem de regramento normativo ou jurisprudencial. Isso significa que o trabalhador segue exposto às alternâncias do mercado, não podendo usufruir de garantias constitucionais e celetistas dadas a qualquer funcionário. A solução para os citados casos decorre primordialmente da tratativa de regulação no âmbito jurídico, não de modo exacerbado, como os empregados de carteira, mas apenas o básico que possibilite novas tratativas ao caso concreto, com o único intuito de resguardar o hipossuficiente. Importante combater, também, o discurso que seja contrário à referida regulação, pois qualquer manifestação nesse sentido se dá pela ganância ao trabalho, ocorre que o labor não pode ser desregulado, contrariamente, o referido deve ser protecionista, garantindo ao prestador dos serviços os direitos fundamentais que, apesar de não serem visíveis instantaneamente, se mostram necessários com o tempo.

5. CONCLUSÃO

O uso das recentes manifestações do trabalho, decorrentes precipuamente da sistemática do *crowdsourcing on-line*, tem crescido globalmente, com a inclusão de novos inscritos a todo momento. A mão-de-obra massificada em um ambiente totalmente virtual, reunida em prol da mesma tarefa, passa a ser utilizado por um alto número de empresas e empregadores. Essa tendência tem alicerce na redução dos custos de transação, o que favorece na apuração de rendimentos e lucros empresariais. Adota-se, para tanto, uma narrativa convincente acerca da flexibilidade e independência do trabalho, com o claro intuito de atrair novos inscritos.

Ocorre que, conforme delineado no transcorrer da pesquisa, o trabalhador do *crowdsourcing on-line* é exposto a situações contraditórias e precárias. Assim, o referido trabalho está indo de encontro com as garantias universais dadas pelo constituinte brasileiro, inclusive sob o aspecto da dignidade humana. A precariedade do supracitado trabalho moderno ocorre pelo modo como a plataforma opera, tendo em conta a inexistência de balizas normativas aptas a resguardar o laborioso no tempo e espaço. Nessa lógica, a discussão supera a narrativa da condição de autônomo, demonstrando características vedadas e rechaçadas socialmente, o que lhe aproxima da condição de trabalho análogo à de escravo.

Dessarte, os antigos regramentos sobre o trabalho humano deixaram de ser eficientemente aplicados, haja vista a promulgação do discurso de um trabalho disruptivo. Isto é, o recente trabalho se vende pela negativa das pretéritas normas protecionistas, ao passo que ainda carece de novas. Consequentemente, o Direito do Trabalho deixa de cumprir com sua função precípua de resguardar e regular a sua

população, já que um número cada vez crescente de pessoas está desempenhando labor por plataformas virtuais. Ressalta-se, ainda, que o referido vácuo normativo sequer é superado pela jurisprudência nacional, com decisões ambíguas e lacunosas sobre o tema, as quais se debruçam exclusivamente ao reconhecimento do vínculo de emprego, raramente tratando sobre a condição do trabalhador.

Conclui-se, pelo exposto, que o trabalho no *crowdsourcing on-line* possui nuances e aspectos relacionados à escravidão, enquanto perpetua um trabalho contrário às garantias constitucionais da dignidade humana. O próprio sistema onde o labor é operado, vinculado explicitamente à ausência de territorialidade e temporaneidade, promove uma conexão exacerbada, com jornadas extenuantes e ínfima remuneração. As consequências da adoção desse trabalho ultrapassam o espelho físico do trabalhador, mirando-lhe todas as diretrizes comportamentais e sociais.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, A. D.; LAFAYETTE, K. F. Aplicativos de transporte: novos caminhos do labor na era digital. *In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord). As novas relações trabalhistas e o futuro do Direito do Trabalho: as novidades provenientes dos avanços tecnológicos.* Belo Horizonte: Fórum, 2021 (Coleção Fórum as novas relações trabalhistas e o futuro do Direito do Trabalho. Tomo III). p. 249-272.

ANTUNES, R. **O Privilégio da Servidão.** 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2018. 328p.

ARRUDA, M. J. C. de V.; D'ANGELO, I. B. de M. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 4, p. e38942786, 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786>. Acesso em: 22 jun. 2023.

BARNES, S-A.; GREEN, A.; DE HOYOS, M. Crowdsourcing and work: individual factors and circumstances influencing employability. **New Technology, Work and Employment**, v. 30, n. 1, p. 16-31, 2015. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ntwe.12043>. Acesso em: 25 jun. 2023.

BEDIN, B. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, p. 2525-9857, 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4680/pdf>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BERG, J.; FURRER, M.; HARMON, E.; SILBERMAN, M. S. As plataformas digitais e o futuro do trabalho. **Promover o trabalho digno no mundo digital**, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_759851/lang-pt/index.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria n. 671, de 8 de novembro de 2021**. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 25 jun 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação n. 59.795 – MG**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Julgamento: 19/05/2023. Publicação: Dje-s/n 23/05/2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6643597>. Acesso em: 25 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 1003530220175010066**. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Julgamento: 06/04/2022. 3º Turma. Publicação: 11/04/2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 25 jun. 2023.

CARDOSO, A. C. M.; ARTUR, K.; OLIVEIRA, M. C. S. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, v. 5, p. 206-230, 2020. Disponível em: <https://valore.homologacao.emnuvens.com.br/valore/article/view/657>. Acesso em: 20 jun. 2023.

CARELLI, R. L. **Trabalho no século XXI**: as normas formas de trabalho por plataformas. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-no-seculo-xxi-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas-30072018>. Acesso em: 20 jun. 2023.

COSTA, M. S. C. B.; ROLIM, M. F. C.; MATTOS, V. B. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico n. 55**, Janeiro/Dezembro, 2020. Disponível em: [Laborare. Ano VII, Número 13, Jul-Dez/2024, pp. 7-35. ISSN 2595-847X. <https://revistalaborare.org/>
DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2024-277>](https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-</p></div><div data-bbox=)

cientifico-n-55-janeiro-dezembro-2020/trabalho-em-plataforma-digital-modernidade-ou-precarizacao. Acesso em: 20 de jun. 2023.

DALLEGRAVE NETO, J. A. Neoconstitucionalismo e o novo *crowdwork*. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord). **As novas relações trabalhistas e o futuro do Direito do Trabalho**: as novidades provenientes dos avanços tecnológicos. Belo Horizonte: Fórum, 2021 (Coleção Fórum as novas relações trabalhistas e o futuro do Direito do Trabalho. Tomo III). p. 249-272.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. 1773p.

FERREIRA, V. R.; DOS SANTOS, M. N. Escravidão digital e trabalho decente: Os impactos da revolução 4.0 na precarização do trabalho. **Revista da associação dos magistrados da justiça do trabalho da 19ª região**, n. 1, pág. 86-100, 2022. Disponível em: <https://amatra19.org.br/wp-content/uploads/2022/07/REVISTA-PRO-LABORE.-n.-1-AMATRA-19-2022-1.pdf#page=86>. Acesso em: 28 fev. 2023.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. **Contracampo**, Brazilian Journal of Communication, vol. 39, n. 1, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 12 mar. 2023.

FRANCO, A. B. **O controle algoritmo das plataformas digitais sobre o destino laborativo do trabalhador**. Belo Horizonte: Arraes, 2022. 250p.

FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? **Technological forecasting and social change**, v. 114, p. 254-280, 2017. Disponível em: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-employment/>. Acesso em: 20 jun. 2023.

GARCIA, A. M. M.; FERREIRA, V. R. O trabalho análogo ao de escravo como violação à função social do contrato de trabalho. **Revista de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais**. Goiânia, v.5, n. 1, p.1 – 17, Jan/Jun 2019. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/5375/pdf>. Acesso em: 12 mar. 2023.

HOWE, J. Crowdsourcing: a definition. **Crowdsourcing**. June, 2006. Disponível em: https://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html . Acesso em: 15 jun. 2023.

HUWS, U. Where Did Online Platforms Come From? The Virtualization of Work Organization and the New Policy Challenges it Raises. **Policy Implications of Virtual**

Work. Dynamics of Virtual Work, p. 29-48, 2017. Disponível em: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-52057-5_2. Acesso em: 19 jun. 2023.

HUWS, U.; JOYCE, S. Size of the UK's "Gig Economy" revealed for the first time (Crowd Working Survey Bulletin, February). **University of Hertfordshire: UNI Europa, UH.** 2016. Disponível em: <https://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2016/02/crowd-working-survey.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2023.

JANZ, R. P. **Reexame do elemento subordinação no trabalho via plataformas digitais.** Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS, 2022. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/250021/001151142.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 fev. 2023.

KAGERMANN, H.; WAHLSTER, W.; HELBIG, J. **Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0:** Final report of the Industrie 4.0 Working Group. 2013. Disponível em: <https://en.acatech.de/publication/recommendations-for-implementing-the-strategic-initiative-industrie-4-0-final-report-of-the-industrie-4-0-working-group/>. Acesso em: 15 jun. 2023.

MACHADO, S.; ZANONI, A. P.; BRIDI, M. A.; ABÍLIO, L. C.; MANZANO, M. P. F.; KREIN, A. E. B. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos. **Clínica Direito do Trabalho (Universidade Federal do Paraná)**, 2022. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/o-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-no-brasil-dimensoes-perfis-e-direitos-baixe-o-ebook/>. Acesso em: 20 jun. 2023.

MENEZES, C. A. C. D.; LOPES, G. G. V.; CALVET, O. A.; SIVOLELLA, R. F. As garantias dos direitos sociais e laborais e as dimensões de sua efetividade: direito ao trabalho e à não discriminação, medidas judiciais e pretensões cabíveis. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 73-94, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74489>. Acesso em: 20 jun. 2023.

MOREIRA, T. C. O livro verde sobre o futuro do trabalho 2021 e o trabalho nas plataformas digitais: algumas questões. **Sociologia:** Revista da faculdade de letras da Universidade do Porto, p. 80-91, 2022. Disponível em: <https://ojs.letras.up.pt/index.php/Sociologia/article/view/12894/11765>. Acesso em: 12 mar. 2023.

OLIVEIRA, A. H. P.; NASCIMENTO, C. F. Crowdsourcing como uma nova espécie de relação de emprego? **Research, Society and Development**, v. 10, n. 16, p.

e360101624051-e360101624051, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/24051>. Acesso em: 20 jun. 2023

OLIVEIRA, E. M. Transformações no mundo do trabalho, da Revolução Industrial aos nossos dias. **Caminhos de Geografia**, Uberlândia, v. 5, n. 11, p. 84–96, 2004. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/15327>. Acesso em: 15 jun. 2023.

OLIVEIRA, M. C. S.; CARELLI, R. L.; GRILLO, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, p. 2609-2634, 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188674>. Acesso em: 20 jun. 2023.

OWL, L. **State of Remote Work 2022**. Global Workplace Analytics. 2022. Disponível em: <https://owllabs.com/state-of-remote-work/2022>. Acesso em: 15 jun. 2023.

RIEMENSCHNEIDER, P. S.; MUCELIN, G. A. B. Economia do compartilhamento: a lógica algorítmica das plataformas virtuais e a necessidade de proteção da pessoa nas atuais relações de trabalho. **Redes: revista eletrônica direito e sociedade**, canoas, v. 7, n. 1, p. 61-93, abr. 2019. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/redes/article/view/4632>. Acesso em: 28 fev. 2023.

RITZEL, G. S.; KÜMMEL, M. B. O conceito de precariado e as relações de trabalho surgidas no século XXI: uma abordagem sobre a consideração de vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 117-135, set. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/196797>. Acesso em: 22 jun. 2023.

ROCHA, B. A. B; LIMA, F. R. S.; WALDMAN, R. L. Mudanças no papel do indivíduo pós-revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação. **Revista Pensamento Jurídico**, v. 14, n. 1, 2020. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/202>. Acesso em: 15 jun. 2023.

SCANDELAI, A. L. O. A Precarização do trabalho: Da Revolução Industrial ao Neoliberalismo. **Colloquium Humanarum**, Presidente Prudente, v. 7, n. 1, p.21-31, 2012. Disponível em: <https://journal.unoeste.br/index.php/ch/article/view/340>. Acesso em: 15 jun. 2023.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. 1 ed. São Paulo: Edipro, 2016. 160p.

SERRA NETO, P. H. S.; JACOB, V. O Mito da autonomia e a expansão das formas de trabalho escravo contemporâneo. **Revista de direito sociais e políticas públicas**. Encontro Virtual, v. 7, n. 1, p. 120–141, Jan/Jul, 2021. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadsp/article/view/7879/pdf>. Acesso em: 12 mar. 2023.

SIGNES, A. T. The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection. **International journal of comparative labour law and industrial relations**, 33 (2), 2017. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383. Acesso em: 01 mar. 2023.

TOXTLI, C.; SURI, S.; SAVAGE, S. **Quantifying the invisible labor in crowd work**. **Proceedings of the ACM on human-computer interaction**, v. 5, n. CSCW2, p. 1-26, 2021. Disponível em: <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3476060>. Acesso em: 01 mar. 2023.

VIDELA, P. **The Sharing Economy: An Ocean of Unconscious Cooperation**. IESE:Business School University of Navarra. Economics Outlooks: Blog Network. January, 2015. Disponível em: <https://blog.iese.edu/economics/2015/01/07/the-sharing-economy-an-ocean-of-unconscious-cooperation/>. Acesso em: 25 jun. 2023.

ZIPPERER, A. G. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. LTr Editora, 2019. 270p.

Data de submissão: 20/07/2024

Data de aprovação: 20/09/2024



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

ARTIGOS

Adoecimento decorrente de assédio moral pode ser caso de perícia complexa

Illness resulting from mobbing may case for complex expertise

Jemmis Karters Tomé da Conceição

Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Luterano de Manaus – ULBRA. <https://orcid.org/0009-0007-8510-5299>

Anderson Lincoln Vital da Silva

Advogado. Doutor em Educação pela Universidade Luterana do Brasil – ULBRA. Professor da Universidade Federal do Amazonas – UFAM. <https://orcid.org/0000-0002-2903-8526>

Maria Izabel Ovellar Heckmann

Doutora em Genética Humana pela Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (2006). Docente da UFAM lotada no Instituto de Ciências Biológicas. <https://orcid.org/0000-0003-0252-9533>

RESUMO: Embora exista desde os primórdios da humanidade, o assédio moral foi descrito na década de 90 e somente há cerca de 20 anos é que o assédio moral passou a ser estudado no Brasil, por meio de protocolos científicos próprios da psicologia. No Brasil a Convenção 190 da OIT que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, encontrasse em debate por iniciativa do Governo Federal. Na mesma linha, o Conselho Federal de Psicologia emitiu a Resolução nº 14/2023 regulamentou o exercício profissional da psicologia na realização de avaliação de riscos psicossociais. O presente estudo analisou a formação dos profissionais que devem assistir os casos de assédio moral, enfatizando as dificuldades metodológica na produção probatória. Trata-se de uma pesquisa com coleção de julgados do TRT de 2009 a 2016 e legislação aplicada ao tema pesquisado. Os resultados revelam que adoecimento psíquico desencadeado por assédio moral deve ser assistido pelo médico Psiquiatra, para assistir às consequências (doença) da exposição aos fatores de risco psicossociais. E a avaliação dos fatores de riscos psicossociais do trabalho (entre eles, o assédio moral), os quais decorrem das interações entre os trabalhadores e condições

de trabalho (conteúdo e contexto do trabalho), estrutura e organização do trabalho, é atribuição do profissional da Psicologia. Nitidamente são áreas que se complementam e necessárias para a apreciação eficiente que requer os casos de assédio moral, por tais razões podem ser tratadas como perícia complexa, nos termos dos art. 156, 465, 468 e 475 da Lei nº 13105/15 - CPC/15.

Palavras-chave: assédio moral, perícia, formação profissional, psiquiatria, psicologia.

ABSTRACT: Although it has existed since the beginning of humanity, bullying was described in the 90s and it was only around 20 years ago that bullying began to be studied in Brazil, through scientific protocols specific to psychology. In Brazil, ILO Convention 190, which deals with the elimination of violence and harassment in the world of work, was being debated on the initiative of the Federal Government. In the same vein, the Federal Psychology Council issued Resolution No. 14/2023 regulating the professional practice of psychology in carrying out psychosocial risk assessments. The present study analyzed the training of professionals who must assist in cases of mobbing, emphasizing the methodological difficulties in producing evidence. The results reveal that psychological illness triggered by mobbing must be assisted by a psychiatrist, to monitor the consequences (illness) of exposure to psychosocial risk factors. And the assessment of psychosocial risk factors at work (among them, mobbing), which arise from interactions between workers and working conditions (content and context of work), structure and organization of work, is the responsibility of the health professional. Psychology. These are clearly areas that complement each other and are necessary for the efficient assessment that cases of mobbing require, for these reasons they can be treated as complex expertise, under the terms of art. 156, 465, 468 and 475 of Law No. 13105/15 - CPC/15.

Keywords: mobbing, forensics, professional training, psychiatry, psychology.

INTRODUÇÃO

Atualmente o assédio moral vem sendo conceituado como uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (HELOANI; BARRETO, 2018).

Não obstante, o critério "intencionalidade" na caracterização do assédio moral é controverso. Parte da doutrina e jurisprudência sugere a "exclusão da intencionalidade da definição de assédio por não ser passível de comprovação", considerando justamente a dificuldade e a impossibilidade de comprovar a sua existência ou mensurar sua intensidade (SOBOLL, 2017). Deste modo, a intencionalidade, só poderia ser considerada complementar em contextos específicos, como na clínica psicológica, que parte da percepção ou relato do paciente, e no âmbito jurídico, em que essa questão é relevante para fixação da penalidade ou multa (SCHATZMAM *et al.*, 2009).

Para pesquisadora Marcela Sandri Pires (2017), quando é mantido o *onus probanti* exclusivamente para o assediado, são poucas os julgados que reconhecem a ocorrência do assédio, frente ao número de ocorrências conhecidas, sendo vasta a quantidade de acórdãos que negam o pleito de condenação por ausência de prova “cabal e robusta”, assim, demonstrando assim a dificuldade comprobatória do assediado.

Embora exista desde os primórdios da humanidade, o assédio moral foi descrito na década de 90 pelo psicólogo alemão, Dr Heinz Leymann (1990), e somente há cerca de 20 anos é que passou a ser estudado no Brasil.

Inicialmente através das pesquisas da Doutora Margarida Barreto, “*Violência, Saúde e Trabalho: Uma jornada de humilhações*”, em sua dissertação de mestrado em Psicologia Social, defendida em 22/05/2000 na PUC-SP. O primeiro artigo acadêmico sobre assédio moral no Brasil, foi escrito por Freitas em 2001, seguido pelos estudos da Dra. Márcia Novaes Guedes, Juíza do Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região, no seu livro “*Terror Psicológico no Trabalho*”, publicado em 2003 (GUEDES, 2008).

No judiciário brasileiro, o primeiro julgado ocorreu em 2004 no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais, foi proferido pela magistrada Dra. Alice Monteiro de Barros quando sintetizou com precisão o tema, contribuiu para a evolução dos debates e análise dos casos concretos envolvendo a matéria, assim o descreveu:

O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. (...) (TRT 3ª R. – RO 01292.2003.057.03.00.3 – 2ª T. – Relª Alice Monteiro de Barros – DJMG 11.08.2004, p. 13).

No meio acadêmico o assédio moral é estudado por diversos grupos de pesquisas, os quais adotam como método de trabalho o protocolo de classificação e critérios propostos por *Leymann Inventory of Psychological Terror – Lipt* (Leymann, 1996), Questionário de Atos Negativos (EINARSEN; RAKNES, 1997) e entrevista técnica pelo Método de Glina & Rocha, (2009), de acordo com a perspectiva psicossocial (SOBOLL, 2017), como se vê são protocolos científicos próprios da profissão do psicólogo.

Porém, estes protocolos não estão inseridos na grade curricular da maioria dos cursos dos profissionais que, na prática atendem o trabalhador submetido ao assédio moral. Muito menos estão sendo aplicados na rotina de trabalho destes profissionais, na atuação como peritos. De acordo com Glina (2009) a ciência necessita de critérios objetivos e definidos e para Harald Ege (2002) a Justiça precisa de certezas científicas, é preciso estabelecer um protocolo para aferição do assédio moral em processos judiciais.

Barreto e Heloani (2015) alertam que o assédio moral é um processo muito complexo, não cabe conceitos simplistas ou inadequados na tentativa de estabelecer o que é ou não é assédio, tendo em vista a dificuldade de abranger todas as variáveis “geradores de uma constelação de danos morais que atingem a dignidade, a saúde, a liberdade e a personalidade, impondo dor e violando direitos fundamentais”.

Zamarchi e colaboradores (2021) verificaram, na experiência prática as dificuldades enfrentadas pelos advogados que defenderam ao menos um processo de assédio moral. Os resultados revelaram que os principais meios de prova são as testemunhas e as perícias. Porém, enfrentam dificuldades no estabelecimento do nexos entre assédio moral e adoecimento, além de relatarem condutas enganosas que contribuem para fragilizar a noção de assédio moral.

Mais precisamente, conforme esclarece a pesquisadora Graziella Ambrósio (2019), ao estudar as perícias psicológicas, os juízes do trabalho relataram estar insatisfeitos com a qualidade das perícias, pois os laudos são deficientes, sem fundamentação, condicionais e inconclusivos. Conforme os juízes, as perícias são produzidas pelos médicos numa espécie de “linha de produção”, por meio de um breve e único encontro com o reclamante, estando recheadas de textos padronizados e desprovidas de uma análise mais aprofundada do trabalhador e do ambiente de trabalho. Os juízes também afirmaram que não existem bons profissionais da área da saúde mental, interessados em realizar a perícia. Já os peritos judiciais disseram que o valor dos honorários periciais é muito baixo, o que os desmotiva a realizar várias entrevistas com o trabalhador e/ou visitas ao ambiente de trabalho. Fatos e circunstâncias que comprometem o trabalho

dos médicos na qualidade dos laudos, a considerar, que os proventos dos médicos são elevadíssimos e ser o campo de trabalho mais valorizado do Brasil.

Estes resultados corroboram com os estudos da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO, cuja pesquisadora Maria Maeno (2018), relata que ao estudar a atuação pericial concluiu que a maioria dos laudos periciais não legitimam o assédio pela falta de consistência conceitual, metodológica e argumentos fundamentados, deixando lacunas na área clínica, na análise da atividade de trabalho e na avaliação de incapacidade.

Noutro estudo, o pesquisador Bruno Chapadeiro Ribeiro (2018) avaliou que nas perícias em trabalho-saúde, os resultados encontrados sugerem que o sistema pericial, tal como encontramos no mundo real e concreto no Brasil, não funciona.

No entanto, manter o rigorismo do ônus probante ao assediado, pode levar a injustiças, quantas vezes, no mundo prático do direito, impossibilita provar um fato, embora seja ele verdadeiro! Nesta hipótese, eclode a adoção de tal esquema, a *probatio diabolica*, em que se instala a desigualdade entre as partes e a excessiva dificuldade no exercício do direito à prova, abrindo espaço para a dinamização dos ônus probatórios, inclusive considerando o direito fundamental à ordem jurídica justa – direito fundamental à igualdade substancial e o direito fundamental à prova (CF, art. 5º, XXXV e LV), sendo igualmente possível, diante de dificuldades práticas do caso concreto, a adoção do módulo de redução da prova.

Diante deste cenário, considerando que a maioria das perícias judiciais, são realizadas por médicos, ao analisar a formação destes profissionais, verificamos que a Resolução n.º 3/2014 do MEC e a Matriz Curricular do Curso de Medicina não estabelece ao acadêmico de medicina a formação em questões de assédio moral. Nesta linha, a Medicina do Trabalho, especialidade regulamentada pelo Decreto n.º 7562/2011 (BRASIL (a), 2011), dispõe sobre a Comissão Nacional de Residência Médica (CNRM) que regulamenta a matriz de competências dos médicos especialistas em Medicina do Trabalho seriam capazes de utilizar seus conhecimentos para julgar e intervir em “situações concretas de trabalho”, a presença de riscos e desenvolver competências transversais que perpassam todos os outros domínios incluindo o exercício da liderança e a mediação de conflitos.

Nitidamente estamos diante de uma abordagem equivocada, o médico exigir a comprovação de “situações concretas de trabalho” ao assediado adoecido, traz os mesmos rigores do ônus probatório judicial, o que tem se refletido em subnotificações dos transtornos mentais. Sem esquecer que nestes casos, até mesmo para os casos de suspeita de adoecimento relacionado com o trabalho, é obrigatória a

emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho, prevista Lei nº 8.213/1991 e Lei nº 5.452/1943. Outra abordagem equivocada seria, tratar casos de assédio moral por meio de mediação de conflitos, o assédio moral não é conflito ou um simples desentendimento (TRT, 2016, *on-line*).

Não há dúvidas, que nos casos de adoecimento decorrente de assédio moral os trabalhadores podem desencadear doenças psíquicas, tais patologias necessitam ser avaliadas por médico psiquiatra. Porém, a psiquiatria é uma especialidade médica, que trata unicamente das questões médicas (a doença) sem avaliar os riscos psicossociais, os quais são tratados como uma especialidade da psicologia.

Tendo em vista estas nuances, o presente estudo pretendeu analisar qual é a adequada formação dos profissionais que devem assistir os casos de assédio moral, utilizando-se a investigação científica lançou mão da bibliografia e legislação vigente aplicadas ao tema exposto, na busca de otimizar e buscar a superação das dificuldades metodológica durante a produção probatória. Foram colecionados julgados desde 2009 até 2016 que corroboraram para a abordagem da pesquisa apresentada.

Neste cenário, é cristalino que existe por parte dos profissionais da medicina incompreensão dos casos de assédio, um grave alerta também surge nos trabalhos da médica do trabalho, Dra. Margarida Barreto (2003) quando estudou as relações de saúde e trabalho, concluiu que a forma como os profissionais da medicina atende os trabalhadores não se demonstra adequada:

Os médicos que atendem nos ambulatórios das empresas incorrem frequentemente em problemas éticos: omitem os riscos existentes à saúde, não fornecem os resultados dos exames realizados ou cópia de prontuário quando solicitados; não notificam as doenças e os acidentes de trabalho, ignoram e ridicularizam os atestados dos trabalhadores, responsabilizando-os pelo fato de adoecerem ou se acidentarem. (...) Os relatos de trabalhadores enfatizam que a humilhação gerada na relação com os médicos é a que causa a maior dor potencializando o sofrimento e os deixando muitas vezes sem saber como agir. Dentre as causas mais comuns de humilhação na relação com os médicos, citam as seguintes atividades: considerar os doentes mentirosos, não ter compreensão e afeto; manifestar menosprezo pelas queixas, ridicularizar o doente e a doença publicamente; discriminar as mulheres, afirmando que a origem da doença é psicológica (...) Para muitos trabalhadores, a procura de alívio transforma-se frequentemente em experiência mais dolorosa da que a dor já manifesta.

Sobre essas nuances, o Juiz do Trabalho do TRT da 15ª Região, Dr. José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2021), alerta que os peritos médicos, salvo gratas exceções, não conhecem a fundo a dinâmica do processo do trabalho, a finalidade da Justiça especializada e, na área técnica que lhes é própria, desconhecem os reais contornos dos institutos nexos de causalidade e concausa, ponto que requer atenção. A confusão começa quando os peritos judiciais não admitem – ou ignoram – o real significado de nexo causal, sendo que à concausa nem dão a devida atenção. Desse modo, inclinam-se, boa parte das vezes, por considerar a doença desencadeada pelo trabalhador como sendo hereditária.

Somadas a formação do profissional que irá avaliar a demanda, diferente de outras violências, o assédio moral destaca-se grandemente por sua “invisibilidade”, tratando-se de atos de difícil reconhecimento, por ser um tipo de violência sem sangue, que não deixa as mãos sujas, assim, dificultando sua caracterização (SOBOLL, 2009), circunstâncias que por si só, irá dificultar a comprovação do assédio moral, o que, na prática, vem se materializando em inúmeras sentenças que rejeitam o pedido de dano moral, sob o argumento de “falta de prova da dor ou sofrimento” por parte da vítima.

Diversos pesquisadores estudam o fenômeno, visando a compreensão desse processo, sendo seguidamente constatadas as dificuldades em comprovar o assédio. Neste sentido, Valadão Jr e Mendonça (2015) analisaram processos jurídicos de assédio moral e o discurso dos autores, vítimas e de gestores de organizações responsabilizadas por casos de assédio moral. Os resultados revelaram divergentes percepções entre a ótica das vítimas e dos gestores. A fala dos entrevistados, revelou uma miopia em relação às múltiplas causas de assédio moral. Dentre os 243 processos levantados, 80% dos processos conclusos, a serem julgados improcedentes. Segundo os juristas entrevistados, o volume de processos improcedentes decorre da dificuldade de constituir a prova, visto que é de responsabilidade do reclamante evidenciar o ato ilícito, o nexo causal e o dano.

Marlene Arenas (2013) investigou o assédio moral em um órgão judiciário do norte do Brasil. A análise dos dados revelou que 67% dos servidores sentiam-se assediados; os superiores hierárquicos, a maioria homens, foram apontados como agressores; sobressaiu o fato de o assédio ocorrer diariamente, várias vezes por semana, por um longo período, acima de três anos. Apareceram como assédio, o controle e pressão sobre o servidor, transferência de lotação forçada, pressão para cumprimento de metas, obrigação de trabalhar longos períodos, fora do horário de expediente, críticas exageradas, comunicação agressiva e isolamento, ameaças verbais, físicas e sexuais, porém, poucos casos são reconhecidos.

Battistelli e colaboradores (2011) analisaram a percepção de operadores do direito ao assédio moral. Constatou-se entre os operadores entrevistados que a constituição da prova é muito difícil. Alguns comportamentos são visíveis e podem ser testemunhados, outros são muito sutis e ficam circunscritos à relação agressor-vítima ou expressam-se mediante condutas discretas, como desrespeito ao trabalho, não fornecimento de materiais, ameaças, trocas de função, o medo dos trabalhadores em denunciar, as dificuldades em avaliar e comprovar o assédio.

Pooli e Monteiro (2018) investigaram a prevalência do assédio moral em uma instituição judiciária do Sul do Brasil. Utilizando o questionário NAQ, constatou-se que 37% dos participantes foram alvo de assédio moral e 42,2% sofreram violência psicológica nos últimos seis meses. Segundo considerações dos autores, esses índices preocupam, uma vez que, somados, refletem que 79% dos servidores do órgão judiciário sofrem violência psicológica.

Segundo Pires e Silva (2017), quando a vítima decide lutar contra o assédio, este cenário se reflete nas dificuldades em produzir o ônus comprobatório para o âmbito judicial, existem poucas decisões que reconhecem a ocorrência do assédio frente ao número de ocorrências conhecidas, sendo vasta a quantidade de acórdãos que negam o pleito de condenação por ausência de prova robusta, demonstrando a dificuldade comprobatória do trabalhador.

Por se tratar de fato constitutivo do direito alegado, a jurisprudência brasileira incumbe à vítima a prova do assédio moral. Ocorre que tal produção probatória é missão bastante espinhosa para a vítima, diversos julgados demonstram que os magistrados muitas vezes exigem a comprovação dos atos de violência seja feita de forma cabal, contundente e inequívoca (MENDES, 2018).

Deste modo, em decorrência destes entraves e visando melhorar este cenário, os preceitos modernos da distribuição dinâmica do ônus da prova, já apontam alternativas legais para apreciar o Assédio Moral, como ocorre na possibilidade, de forma subsidiária e da inversão do ônus da prova. Esta prática poderá facilitar a busca da verdade real através da análise do meio ambiente laboral, compelindo o empregador a manter um ambiente hígido e comprovar sua existência em juízo (CARVALHO JR; CUNHA, 2018).

Portanto, a compreensão desse processo requer um olhar especializado para o movimento entre a objetividade do trabalho e a subjetividade do trabalhador. Sabemos que existem pequenos atos difíceis de serem provados, pois requerem maior

percepção do profissional, são pequenos sinais que pessoas próximas não conseguem perceber em questões de assédio.

Sobre essa invisibilidade, Dra. Margarida Barreto (2008, *on-line*) leciona que o assédio moral não é uma doença, mas, um risco não visível no ambiente de trabalho que causa adoecimento. Logo, é importante que se entenda que se trata de um tema multidisciplinar, que quando analisado parcialmente, gera certa incompreensão no julgamento, e, na maioria das vezes, por consequência de uma visão reducionista, acabam culpando a vítima erroneamente, omitindo-se assim as consequências do risco do assédio moral para vítima que adoeceu.

Uma explicação plausível ao cenário, é que, por tratar-se de fator de risco psicossocial, o médico não foi formado para avaliar estas questões, vez que o assédio moral é lecionado no curso de psicologia, e as questões de assédio são tratadas, como riscos psicossociais, em especialidade devidamente regulamentada nas áreas de conhecimento da CAPES sob o código: 70709009 - PSICOLOGIA DO TRABALHO E ORGANIZACIONAL. Sem esquecer que o contexto da organização do trabalho, são avaliadas no contexto da psicologia nos termos estabelecidos no art. 5º, inciso V da Resolução n.º 5, de 15/03/2011 – CNE/CES do Ministério da Educação – MEC:

Art. 5º A formação em Psicologia exige que a proposta do curso articule os conhecimentos, habilidades e competências em torno dos seguintes eixos estruturantes:

V - Interfaces com campos afins do conhecimento para demarcar a natureza e a especificidade do fenômeno psicológico e percebê-lo em sua **interação com fenômenos biológicos, humanos e sociais, assegurando uma compreensão integral e contextualizada dos fenômenos e processos psicológicos;**

Na mesma linha, o Conselho Federal de Psicologia emitiu a Resolução nº 14/2023 (BRASIL(b), 2023), que regulamenta o exercício profissional da psicologia na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a considerar que o assédio moral é um destes riscos.

Cabe considerar que até o momento, inexistente no ordenamento jurídico, legislação específica que discipline o assédio moral no trabalho no Brasil (PRETTI, 2021). Porém, há iniciativas de âmbito internacional e nacional no intuito de prevenir e combater o assédio. No cenário internacional, há a Convenção 190 (C190, 2019), sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, e o *survey* da

Organização Internacional do Trabalho (OIT – ILO, 2022) sobre experiências de violência do assédio no trabalho.

No cenário nacional, este tratado encontrasse em debate na Câmara de Deputados, visando sua ratificação da C190 por meio do MSC 86/2023 (BRASIL (C) 2023, por iniciativa do Governo Federal. No mesmo sentido, tramitam outras propostas de promoção, programas e outras frentes, os quais trazem orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação por meio do Guia Lilás (CGU, 2023). Entretanto, ainda há lacunas jurídico-administrativas para lidar com a complexidade e dinâmicas do assédio, principalmente no tocante ao fenômeno da invisibilidade do mesmo.

Devemos considerar que, existem casos que a vítima de assédio moral adoecce, e, existem casos que é constatado o assédio moral sem que a vítima tenha adoecido, portanto, impossível o médico responder. Para os casos de adoecimento será necessária avaliação da relação entre a consequência (a doença) e a sua causa (o assédio), no entanto, esta avaliação não comporta analisar unicamente a doença, é preciso considerar a combinação de todos os fatores envolvidos, aqueles ligados ao entorno do indivíduo, às condições organizacionais do trabalho e às formas de interação entre os trabalhadores e seus pares (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006), por tais razões envolve mais de uma área do saber.

A verificação da existência denexo causal entre a patologia desencadeada pelo avaliando e o trabalho que este desempenha, é um dos principais objetivos, se não o objetivo maior da perícia judicial na seara trabalhista. É claro que a comprovação deste liame que une a conduta do trabalhador, de seu empregador e a patologia apresentada nem sempre é de fácil comprovação. Ainda mais se tratando de assédio moral cuja comprovação é ainda mais difícil por serem de natureza muito sutil e por vezes oculta (HIRIGOYEN, 2015).

Os estudos de Silva e Sardá (2014) esclarecem que as perícias judiciais nos processos que se discutem assédio moral, têm apresentado inúmeros problemas atinentes à definição de qual profissional pode atuar como perito em tais processos. Reiterando que o ideal seria a perícia multiprofissional, por ser tão importante quanto uma boa anamnese do trabalhador, será a “anamnese” do ambiente laboral, sendo este segundo aplicado em raros os casos.

De forma similar, o Professor da Escola Judicial do TRT da 15ª Região, Dr. José Antônio Ribeiro de Oliveira (2014) também esclarece que, para esses casos, a perícia judicial deve ser multiprofissional, consoante o conhecimento técnico específico do

profissional designado como perito, jamais realizada por um único profissional - ainda que médico - sob pena de se ter apenas a visão de uma parte do problema. Tão ou mais importante do que diagnosticar a doença elencada na CID-10 é verificar em que medida a organização do trabalho, com seus múltiplos aspectos - ambientes físico, químico, biológico, ergonômico e psicossocial, contribuíram para o desfecho do adoecimento.

Resta claro que precisamos superar os modelos arcaicos de investigação dos danos provocados por riscos psicossociais, como o assédio moral, neste sentido o Desembargador do Trabalho do TRT da 9ª Região, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, consignou em acórdão esta visão reducionista, reiterada e prejudicial ao assistido (SILVA; SARDÁ, 2014):

É óbvio, por outro lado, que as questões referentes à saúde do trabalhador exercem profundo gravame à sociedade, e não me refiro apenas aos custos concernentes à seguridade, preocupo-me com a conjuntura familiar, interpessoal e com a excessiva reincidência das doenças laborais e acidentes típicos, a evidenciar a ineficácia das normas preventivas. A própria Organização Mundial da Saúde superou a adoção do Código Internacional de Doenças (CID) para implementar a Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF) que, ao considerar as afetações clínicas das doenças ou deficiências laborais, ou não, toma em conta os aspectos socioeconômicos e culturais que caracterizam o paciente, eis que pelas razões já expostas, o Estado solidário previsto pelas Constituições pós anos 50, bem como pela própria Constituição do Brasil nos artigos 1º e 3º afeta-se de forma interdisciplinar e, portanto, custosa, onerosa e penosa em questões tais como a aqui vertida. Observo que na grande parte dos processos em que é constatada a lesão pelos peritos, adotam-se os critérios da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), que se limita a verificar a perda corporal de funcionalidade em percentuais por demais reduzidos em relação ao conjunto de circunstâncias já referendadas pela Classificação Internacional de Funcionalidade, conforme exposto acima. (TRT/PR 9ª Região 4297-2011-195-09-00-0, Rel. Des. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca).

Para o Dr. José Affonso Dallegrave Neto (2013), é preciso perceber que do ponto de vista do julgador, a tarefa de analisar a prova de assédio moral não é simples: de um lado, se tem a preocupação de não cometer uma injustiça, considerando a gravidade de que a acusação de assédio moral se reveste e as consequências profissionais, sociais e familiares que eventual condenação tende a acarretar. De outra parte, precisa de sensibilidade e atenção para captar a realidade do que se passou, no intuito de “fazer justiça à vítima que, além de sofrer grave dano moral, se vê prejudicada na

produção de tão difícil prova, máxime pela argúcia do assediador que geralmente tenta agir sem deixar indícios”.

Logo, nesta seara, a considerar que o ônus da prova é de quem formular a denúncia, no caso, do assediado, a produção probatória é missão bastante espinhosa para a vítima, porquanto as agressões ocorrem de forma velada, às escondidas, e na maioria das vezes não deixam vestígios materiais, porém, as causas do adoecimento da vítima devem ser meio de prova, o que requer olhar especializado a aferir adequadamente o assédio moral.

Diante deste cenário a qualificação do perito, vai muito além da exposição de sua especialidade, é parte essencial para a formulação de um bom laudo, que em decorrência de sua complexidade deve ser tratado como um fenômeno multidisciplinar que demanda diferentes olhares, principalmente da psicologia, medicina e do direito.

Entre os meios de prova previstos no art. 156, Lei 13105/15 - CPC/15 a prova pericial requer atenção, haja vista que sua natureza técnica ou científica é a de maior complexidade, assim permite que o magistrado e as partes sejam auxiliados por perito especializado nas questões de assédio moral e de adoecimento psíquico.

Perquirindo a segurança e visando minimizar os riscos de prejuízos às partes e ao resultado útil do processo, o CPC é incisivo ao dispor que para o cargo de perito só pode ser nomeado o profissional que for especializado na área de conhecimento do objeto da perícia. Com efeito, o artigo 465 do Código de Processo Civil determina o dever de nomear apenas “perito especializado no objeto da perícia”, devendo ser substituído o perito se “faltar-lhe conhecimento técnico ou científico” (art. 468, I, CPC/15).

Por tais razões, a necessidade de avaliar qual a especialidade dos profissionais que atuarão como peritos. Sendo obrigação do profissional comprovar sua especialidade na matéria sobre a qual deverá opinar (art. 156, CPC/15). Cabendo de ofício ao perito informar ao Magistrado sua capacitação em desenvolver ou não o trabalho pericial e o limite de suas especialidades.

Tratando-se de perícias que tenham como objeto avaliar o adoecimento decorrente de assédio moral, envolve aspectos de maior complexidade, abarca mais de uma área do saber (psiquiatria e a psicologia), por tais razões devem ser tratadas como perícia complexa, nos termos do art. 475 do CPC/15:

Art. 475. Tratando-se de perícia complexa que abranja mais de uma área de conhecimento especializado, o juiz poderá nomear mais de um perito, e a parte, indicar mais de um assistente técnico.

O adoecimento psíquico desencadeado por assédio moral deve ser assistido pela medicina, na área da Psiquiatria, para assistir às consequências (doença) da exposição aos fatores de risco psicossociais (entre esses fatores de risco, o assédio moral). Noutra atribuição está a avaliação dos fatores de riscos psicossociais do trabalho, os quais decorrem de interações entre os trabalhadores e condições de trabalho (conteúdo e contexto do trabalho), estrutura e organização do trabalho, que é atribuição do profissional da Psicologia. Nitidamente são áreas que se complementam, necessárias para a apreciação eficiente que requer os casos de assédio moral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora exista desde os primórdios da humanidade, o assédio só foi descrito na década de 90 e há cerca de 20 anos é que o assédio moral passou a ser estudado no Brasil. No meio acadêmico o assédio moral é estudado por meio de protocolos científicos, porém, estes protocolos ainda não estão inseridos na grade curricular da maioria dos cursos dos profissionais que atendem o trabalhador submetidos ao assédio moral. A ciência necessita de critérios objetivos e definidos, a Justiça precisa de certezas científicas, é preciso estabelecer um protocolo para aferição do assédio moral em processos judiciais.

No Brasil a Convenção 190 da OIT que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, encontrasse em debate na Câmara de Deputados por iniciativa do Governo Federal. Na mesma linha, o Conselho Federal de Psicologia emitiu a Resolução nº 14/2023 regulamentou o exercício profissional da psicologia na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a considerar que o assédio moral é um destes riscos.

Nestes casos, a legislação brasileira assegura por meio dos Art. 156, 465, 468 e 475 do CPC/15 que as periciais judiciais em caso de assédio moral podem ser multidisciplinares, e o magistrado pode nomear mais de um perito especializado no objeto da perícia, no caso o profissional da Psiquiatria para avaliar o adoecimento psíquico decorrente do assédio moral, e o Psicólogo para avaliar os fatores de risco psicossocial (assédio moral) já que assédio moral não é doença.

REFERÊNCIAS

AMBRÓSIO; G. **Perícia psicológica na justiça do trabalho: o problema do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho**. 2019. Tese de Doutorado. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.47.2019.tde-19072019-155423> Acesso em 25/11/2023

ARENAS, M.V.S. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público judiciário** 2013. (Tese de Doutorado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/78677> Acesso em 25/11/2023

BARRETO, M. **Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho**. 2008. Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/ass%C3%A9dio-moral-risco-n%C3%A3o-vis%C3%ADvel-no-ambiente-de-trabalho> Acesso em 25/11/2023

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo, EDUC, pg. 35. 2003.

BARRETO, M; HELOANI, R. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, 2015. p. 544-561, jul./set, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036> Acesso em 25/11/2023

BATTISTELLI, BM; AMAZARRAY, M.R; KOLLER, S.H. **O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito**. Psicol. Soc., Florianópolis, v. 23, n. 1, 2011. p. 35-45 Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000100005> Acesso em 25/11/2023

BRASIL (a). **Decreto nº 7.562, de 15 de setembro de 2011**. Dispõe sobre a Comissão Nacional de Residência Médica. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7562.htm Acesso em 25/11/2023

BRASIL (b). **Resolução nº 14, de 28 de junho de 2023**. Regulamenta o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-14-de-28-de-junho-de-2023-493181704>. Acesso em 25/11/2023

C190 – **Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho** sobre Violência e Assédio, 2019 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 21 jun. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em 25/11/2023

CARVALHO JÚNIOR P.L; CUNHA G.L. **A prova do assédio moral nas ações coletivas e a reforma trabalhista**. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília: v. 22, n. 1. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/1980-511X.2017v12n2p216>
Acesso em 25/11/2023

CGU – CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO **Guia Lilás**. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal (2023). Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em 25/11/2023

DALLEGRAVE NETO, J.A. **O assédio sexual e moral e a sua prova na Justiça do Trabalho**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, n. 16, v. 2, março, 2013. p. 25. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95621>
Acesso em 25/11/2023

EGE, H. *Mobbing — new perspectives and results from an Italian investigation*. Bolonha: Pitagora. 2002.

EINARSEN, S; RAKNES, B.I. *Harassment in the workplace and the victimization of men. Violence and Victims*, 12, 1997, p.247-263.

GLINA, D.M.R; ROCHA, L.E. **Protocolo de assédio moral no trabalho para pesquisas, diagnósticos e elaboração de laudos**. In: GOSDAL TC, SOBOLL LAP. Assédio Moral Interpessoal e Organizacional. São Paulo: LTR; 2009. p. 139-51.

GUEDES, M.N. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3.ed. São Paulo, 2008: Ltr.

GUIMARÃES, L.A.M; RIMOLI, A.O. **"Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 22(2), 2006. 183-191. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008> Acesso em 25/11/2023

HELOANI, R; BARRETO, M. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Editora Juruá, 2018. p.53.

HIRIGOYEN, M.F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 8ª edição, 2015. p. 347

LEYMANN, H. *Leymann Inventory of Psychological Terror (Lipt; Leymann, 1996) The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 1996. p.165-184: in Handanleitung für den LIPT-Fragebogen; Dgvt-Verlag: Tübingen, Germany.

LEYMANN, H. *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims*, 5, 1990. p.119-126.

MAENO, M. **Perícia ou Imperícia. Laudos da Justiça do Trabalho sobre LER/Dort.** Tese de Doutorado. Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.6.2018.tde-23042018-144154> Acesso em 25/11/2023

MENDES, P.F.A. **Prova do assédio moral: dificuldades e possibilidades.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 2018. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51744/prova-do-assedio-moral-dificuldades-e-possibilidades> Acesso em 25/11/2023

PIRES, M.S; SILVA, L.M.M. **O assédio moral e a inversão do ônus da prova.** Revista do Direito Público, Londrina, v. 12, n. 2, 2017. p. 216-249. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/1980-511X.2017v12n2p216> Acesso em 25/11/2023

POOLI, A.M; MONTEIRO, J.K. **Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores.** Rev. Psicol. Organ. Trab. Brasília, v. 18, n. 2, 2018. p.346-353. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13516> Acesso em 25/11/2023

PRETTI, R.J. **Legislação brasileira sobre o assédio moral no trabalho.** Brazilian Journal of Development, v. 7(3), 2021, p. 23535-23543. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv7n3-185>. Acesso em 25/11/2023

RIBEIRO, B.C. **O panorama atual das perícias em trabalho-saúde no Brasil: a construção das perícias em saúde do trabalhador.** Tese de doutorado. 2018. UNICAMP, Campinas, SP, Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/332006> Acesso em 25/11/2023

SCHATZMAM, M. **A violência moral sob a luz de categorias de Bordieu, Veroné do círculo de Bakhtin.** 2009. In: SOBOLL, L. A., GOSDAL, T. C. (org). Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar. (p.94-105). São Paulo: LTr

SILVA, J.A.R.O. **Acidente de trabalho: responsabilidade objetiva do empregador.** 3ª ed. São Paulo: 2014. p.160, LTr

SILVA, J.A.R.O. **As perícias judiciais para a constatação de doença ocupacional – um gravíssimo problema a desafiar uma solução urgente, para a efetiva saúde do trabalhador.** 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165974> Acesso em 25/11/2023

SILVA, J.A.R.O; SARDÁ, S.E. **Perícias Judiciais Multidisciplinares e a lei do ato médico: por uma interpretação que leve em conta a unidade do sistema e a efetividade da prestação jurisdicional.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho

da 15^a Região, n. 44. 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103497> Acesso em 25/11/2023

SOBOLL, L.A.; MIARA, T; MOSCALEWSKY, J. **A questão da intencionalidade no assédio moral.** Trab (En)Cena [Internet]. 2017 [citado em 5 mar 2018];2(2):3-17. Disponível em: <https://doi.org/10.20873/2526-1487V2N2P03> Acesso em 25/11/2023

SOBOLL, L.A.P; GOSDAL, T.C. **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar / organizadoras.** São Paulo: Editora LTr. 2009

TRT- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Assédio moral é resultado de cultura empresarial perversa, diz professor.** 2016. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/assedio-moral-resultado-cultura-empresarial-perversa-diz-professor> Acesso em 25/11/2023

VALADÃO JUNIOR, V.M; MENDONCA, J.M.B. **Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades.** Cad. Ebape.br, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, 2015, p.19-39, Mar. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/9022> Acesso em 25/11/2023

ZAMARCHI, M; RISSI, V; TOMASI, L.B. **Assédio moral: uma análise a partir da percepção de advogados que defenderam trabalhadores assediados.** Cad. psicol. soc. trab. São Paulo: v. 24, n. 1, 2021, p. 89-101, jun. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v24i1p89-101> Acesso em 25/11/2023

Data de submissão: 29/11/2023

Data de aprovação: 12/09/2024



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Agradecimentos

A Revista **Laborare**, editada pelo Instituto Trabalho Digno, agradece às revisoras e aos revisores *ad hoc* desta edição por sua dedicada e criteriosa avaliação dos manuscritos, cuja colaboração é fundamental para o processo de revisão duplo-cego por pares e contribui para a qualificação deste periódico.

ISSN 2595-847X

Laborare

Ano VII - Número 13 - Jul-Dez/2024

