

Matheus Soletti: Abuso de poder nas relações virtuais de trabalho

Os contornos das novas modalidades laborais onde não há necessidade de comparecimento presencial do trabalhador às dependências da sociedade empresária contratante enaltecem tons de flexibilidade, onde a produtividade ganhou a atenção no cenário mundial.



É nesse sentido que este estudo é direcionado para

determinado elemento substancial no universo do trabalho: a produtividade.

Para alguns, a produtividade no universo virtual está vinculada ao *smart working*, onde dizer que o trabalho é produtivo significa dizer que é realizado com o maior aproveitamento de tempo e espaço.

Dentre as espécies trabalho produtivo e inteligente, são enaltecidos os trabalhadores digitais nômades e as formas de trabalho remoto, a exemplo do teletrabalho.

Nestes formatos há tons de liberdade aos trabalhadores, que se situam em diferentes lugares do globo terrestre e que podem, dentro do prisma de sua liberdade, exercer o labor pelo qual é contratado.

Ao contratante, trata-se da contratação de pessoa sadia, que permite cumprir a contento o objeto do contrato, justamente em razão da virtualização como ambiente laboral do exercício da contratação.

As vantagens econômicas ao trabalho do nômade digital está a não necessidade de contratação com vínculo empregatício, mas por determinado serviço necessário, com facilidade de interposição da necessidade a ser contratada e com contraprestação multipessoal para o seu cumprimento, facilitando a escolha de tempo, despesas financeiras e método de execução.

Por outro lado, o teletrabalho demonstram naturezas de economia, não somente perante a desnecessidade de determinados encargos trabalhistas resultantes do vínculo, a rigor do vale-transporte, mas também da própria destinação do trabalho ocorrer por tarefas ou atividades e destas, a partir da Lei 14.442/2022, resultante na conversão das Medidas Provisórias 1.108 e 1.109/2022 excluir do controle de jornada de trabalho o telelabor desempenhado deste modo (tarefa e produtividade), a rigor do artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho.

A organização empresarial e a possibilidade de organização do labor, marcando a retomada por um processo conectivo (no caso do teletrabalho) do modelo econômico de Reno para o modelo econômico anglo-americano, é anunciada como *hustle culture*.

A *hustle culture* nada mais é do que a cultura do esforço máximo do trabalhador, a partir da sensação de *pertencimento*. Elemento essencial ao se falar da identidade social do trabalho.

A utilização do esforço máximo do trabalhador através de constantes tarefas e produção, denominada como *scrums* (no contexto americano), possibilita o lucro constante por ato realizado e a ideia de participação empresarial, ainda que sumária.

Porém, não só de louros é a intenção desta modalidade laboral no universo virtualizado — de outro lado está o abuso correspondente e o lado obscuro desta *cultura do esforço máximo* e do *trabalho inteligente*.

Não há jornadas, porém existem tarefas, e tal tarefas podem exacerbar o limite plausível de trabalho humano. Este trabalho não pode ser confundível com as tarefas desempenhadas por máquinas inteligentes artificialmente, enquanto as limitações humanas são uma forma de sobrevivência da própria espécie.

No prisma negativo há o campo propício da virtualização utilizado pela imposição do poder empresarial. A figura do abuso está na metodologia da ação onde o trabalhador no cenário virtual encontra-se ainda isolado e sintomas de estresse, ansiedade e esgotamento são cada vez mais comuns.

A *hustle culture* apresentada sob o enfoque de um trabalho inteligente pode constituir um disfarce a cronofagia na relação laboral, coma supressão do tempo útil da vida, mediante diferentes pretextos, como a própria ideia de pertencimento, porém que, na verdade buscam tão somente assegurar o lucro empresarial por uma contraprestação mais barata.

Em sentido contrário aos prejuízos ocasionados ao teletrabalho e ao trabalho digital nômade em razão da *hustle culture*, efeito silo situa-se a promoção do trabalho decente, da valorização social do trabalho, da identidade social do teletrabalhador e do princípio da fraternidade em ambientes de cooperação e comunidade.

O trabalho decente, com recomendações atreladas à coletividade laboral, em razão do direito sindical, da saúde do trabalhador, da dignidade humana e dos efeitos de sociabilidade tendem justamente fazer com que a liberdade e a propaganda voltada as novas formas de trabalho, no sentido de autorrealização laboral independente de limites geográficos e temporais, se torne possível, devendo a decência ser voltada a natureza preventiva aos riscos psicossociais.

Nesse sentido, está também a valorização social do trabalho e da própria formação da identidade social do teletrabalhador, ante ao reforço dos efeitos de sociabilidade no ambiente laboral moderno.

Ao instante em que o efeito social é diminuído, de forma natural pela incrementação tecnológica, torna-se um dever de a indústria reestruturá-lo, através da criação de laços de sociabilidade que enfraquecem o isolamento do teletrabalhador nômade e situações vinculadas a necessária existência de um trabalho decente.

Date Created

03/10/2022