

LA PREACARIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA ERA DIGITAL Y SU IMPACTO EN EL EQUILIBRIO LABORAL-AMBIENTAL

Carla Reita Faria Leal¹

Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) |

Débhora Renata Nunes Rodrigues²

Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) |

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo discutir el impacto de la Industria 4.0 en el derecho fundamental a un ambiente de trabajo equilibrado, que es fundamental para salvaguardar la salud y seguridad de los trabajadores, así como analizar como el Poder Judicial y Legislativo brasileño han enfrentado este tema. Con este fin, se adoptó la investigación bibliográfica y se utilizó el método deductivo, buscando demostrar los cambios que se produjeron en el campo de trabajo debido a las revoluciones industriales. Posteriormente se abordó el capitalismo híper tardío brasileño y cómo fue (y ha sido) sentido por la clase trabajadora. Aunque no sea posible atribuir todas las dolencias del equilibrio laboral-ambiental al surgimiento de la Industria 4.0, lo cierto es que las innovaciones tecnológicas derivadas de esta última han intensificado y acelerado demasiado el proceso de precariedad de los derechos fundamentales del trabajador. La investigación permitió constatar que, si bien el trabajo está marcado por novedosas y sofisticadas formas relacionadas a la incidencia de la tecnología, estas, en su mayor parte, no han conducido a la mejora de las condiciones del clima laboral, especialmente en lo que toca a la jornada laboral, señalando que la jurisprudencia y la legislación ordinaria brasileña necesita considerar esta realidad para adecuarse a los lineamientos constitucionales.

1 Doctora y Magister en Derecho de las Relaciones Sociales, sub-área de Derecho Laboral, por la Pontificia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Profesora asociada de la UFMT. Jueza Laboral del Juzgado Regional de Trabajo de la 23 Región – TRT23 (jubilada). Líder del proyecto de investigación “El medio ambiente laboral equilibrado como componente del trabajo decente”. Coordinadora de área en el Proyecto de Extensión de Acción Interinstitucional (PAI) para la calificación y reinserción de trabajadores rescatados del trabajo esclavista y/o trabajadores y comunidades vulnerables a esta situación en el Estado de Mato Grosso (UFMT / MPT-23^a / SRTb). Coordinadora Adjunta del Programa de Posgrado en Derecho de la Universidade Federal de Mato Grosso (PPDG/UFMT). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6446-650X> / e-mail: crflea@terra.com.br

2 Máster en Derecho por la UFMT. Licenciada en Derecho por la UFMT. Abogada. Miembro del proyecto de investigación “El medio ambiente laboral equilibrado como componente del trabajo decente”. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1223-7027> / e-mail: debhorenenato@hotmail.com

Palabras clave: derechos fundamentales del trabajador; Industria 4.0; precariedad del equilibrio laboral-ambiental.

*THE PRECARIZATION OF WORK IN THE DIGITAL AGE AND ITS
IMPACT ON LABOR-ENVIRONMENTAL BALANCE*

ABSTRACT

This article aims to address the impact of Industry 4.0 on the fundamental right to a balanced work environment, which is essential to save the health and safety of workers, as well as analyze how the Brazilian Judiciary and Legislative Powers have faced this theme. To this end, it was adopted the bibliographic research and the use of the deductive method, seeking to demonstrate how transformations occurred in the labor field due to the Industrial Revolutions. Subsequently, approached the capitalism hyper late and how this was (and has been) felt by the working class. While it is not possible to attribute all the ills of the labor-environmental balance to Industry's emergence, it is certain that the technological innovations resulting from the latter have intensified and accelerated the process of precarious to fundamental worker rights. The research showed that, although new and sophisticated forms related to the incidence of technology mark the work, they have not, for the most part, led to the improvement of working environment conditions, especially in relation to the journey, pointing that Brazilian jurisprudence and ordinary legislation need to consider this reality to be adequate to the constitutional guidelines.

Keywords: *fundamental rights of the worker; Industry 4.0; precarization of labor-environmental balance.*

INTRODUCCIÓN

Las transformaciones en las relaciones laborales derivadas del proceso de industrialización han traído numerosas consecuencias al equilibrio laboral-ambiental, agravado a lo largo de su trayectoria histórica, que en la actualidad está marcada por una automatización cada vez más sofisticada y rápidamente mejorada. Es este contexto en que salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores de la precariedad no es una tarea fácil, ya que requiere la actualización de la legislación ordinaria o, al menos, una comprensión sistemática y ampliada del ordenamiento jurídico vigente.

Con el objetivo de demostrar el impacto de lo ya mencionado, atravesará, *a priori*, las Revoluciones Industriales ocurridas, con el fin de explicar sus reflejos en temas como la salud y seguridad del trabajador en el entorno fabril y en sus nuevas formas implantadas.

Esto permitirá, *a posteriori*, comprender el motivo por lo cual solo en la Ley Fundamental brasileña de 1988 existió una preocupación por la iusfundamentalidad de la protección del trabajador frente a la automatización, que es fundamental para garantizar otros derechos consagrados como fundamentales, como, *v. g.*, un entorno laboral sano y seguro.

A continuación, se abordarán los efectos de la automatización de la Industria 4.0 en las relaciones laborales, con énfasis en aquellos que reflejen el equilibrio laboral-ambiental, y para ello se considerará, *e. g.*, la siguiente consulta de Schwab (2016, p. 57): ¿El inicio de una “nueva revolución del trabajo flexible” conducirá al empoderamiento de cualquier persona con acceso a Internet y eliminará la falta de habilidades, o desencadenará el inicio de una implacable “carrera hacia el fondo en un mundo de fábricas virtuales no reguladas?” Dicha investigación permitirá averiguar si el clima laboral se encuentra precario, con cierto énfasis al tema de la jornada laboral.

Así, para lograr los objetivos planteados, se utilizará el método del enfoque deductivo, ya que se discutirá, inicialmente, sobre algunas modificaciones promovidas por las Revoluciones Industriales en el campo laboral, para posteriormente, entrar en la iusfundamentalidad del ambiente de trabajo equilibrado y la protección de los trabajadores frente a la automatización. Todo eso con el propósito de analizar si efectivamente existe el cumplimiento de tales derechos en el contexto brasileño, marcado por la Industria 4.0, o su precariedad. Así, al abordar el entendimiento de los Poderes Legislativo y Judicial brasileño sobre los temas ahora en evidencia,

que involucran el tema de la automatización, también se hará un paralelo con la legislación y jurisprudencia extranjera. Las técnicas de investigación utilizadas serán bibliográficas y documentales.

1 REVOLUCIONES INDUSTRIALES Y SUS IMPACTOS EN LA SALUD Y SEGURIDAD DEL TRABAJADOR

El mundo del trabajo ha sido modificado constantemente a lo largo de la historia por las formas de administración de la producción y de la labor humana que surgieron en el desarrollo del capitalismo, como los modelos taylorista, fordista, toyotista e Industria 4.0, que influyeron (y continúan influyendo) en cuestiones relacionadas a la salud y seguridad de los trabajadores y, en consecuencia, el equilibrio del ambiente laboral. Esto se debe a que la salud física, psicológica y social del trabajador se ve afectada por las condiciones y organización del trabajo (DIAS, 2015, p. 193).

La Primera Revolución Industrial surgió en Inglaterra a mediados del siglo XVIII como resultado de un creciente movimiento de urbanización, en el que se instalaron fábricas en aglomeraciones urbanas, expandiéndose luego por toda Europa. La industrialización moderna reemplazó el modelo de trabajo artesanal y manufacturero, provocando profundos cambios sociales y económicos (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 50).

Durante este período, la revolución agrícola tuvo un papel importante en la industrialización en Inglaterra, puesto que, con el avance de los métodos agrícolas, se produjo una expansión de la producción y el suministro de materias primas a la industria en expansión. Con la evolución de la capacidad de uso del suelo, debido a la introducción de innovaciones tecnológicas, los trabajadores, que antes se veían en una “relación de asentamiento”, fueron expulsados del campo por los “terratenientes”, lo que provocó un aumento considerable de la población activa en el área urbana (GUIMARÃES, 2016, p. 34-35).

Así, hubo un número considerable de trabajadores sin trabajo, obligados a emigrar desde el campo a las ciudades, donde también se encontraron conmutados por máquinas. Esto se sumó a una narrativa liberal económica de la comunidad empresarial, que tenía como objetivo maximizar las ganancias, propició la iniciación de formas excesivas de aprovechar el trabajo (GUIMARÃES, 2016, p. 35).

Este cambio promovido por el advenimiento del entorno manufacturero provocó cambios al trabajador, que vio intensificada la explotación de

su trabajo – a través de un nuevo sistema, marcado por la jerarquización, extensión del ritmo de trabajo controlado por las máquinas –, su subordinación – representado, *v. g.*, por la estipulación de la jornada laboral exhaustiva, puntualidad, control del trabajo –, así como la “expropiación de la parte intelectual” de su trabajo (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 50). La referida transformación, al mismo tiempo que cambió la forma del trabajo, empeoró sus condiciones y precarizó su ambiente.

Si bien la “mecanización del trabajo” haya provocado un aumento del consumo a través de la productividad y una disminución del precio, esto también ha llevado a la mencionada intensificación del ritmo de producción, a las enfermedades y al aumento de los accidentes laborales, dado el agotamiento, ambientes insalubres e instrucción insuficiente sobre el manejo de la maquinaria. La gran cantidad de mano de obra disponible permitió la reincorporación y el despido de los trabajadores, especialmente en caso de accidentes de trabajo o enfermedades, que fueron atendidos solo por las organizaciones benéficas, ya que no existía un sistema legal de protección, ya sea de carácter laboral o relacionado con la seguridad social (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 50).

Para Guimarães (2016, p. 35-36), la regulación jurídica de la nueva “relación laboral asalariada” no contempló someter al trabajador a los propietarios de los medios de producción, ya que permitía estipular las disposiciones del contrato de trabajo libremente, en cumplimiento de la autonomía de la voluntad. Este modelo dio lugar inevitablemente, y bajo el argumento de la libertad, a la comisión de numerosos abusos contra el trabajador, como la sujeción a ambientes de trabajo marcados por una iluminación y una circulación de aire pésimas, sin seguridad, con ruidos ensordecedores (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 50), explotación del trabajo infantil y femenino, salarios ridículos, jornadas laborales excesivas ya mencionadas, que correspondían de doce a dieciséis horas diarias, entre otros problemas. La idea de salud, en este contexto, se vinculó únicamente a la búsqueda de la supervivencia, lo que dio lugar a movimientos organizados de trabajadores, con el objetivo de garantizar el derecho a la vida, mediante la reducción de la jornada laboral (DIAS, 2015, p. 194), y, sin embargo, contra la Revolución Industrial (MARTINEZ; MALTEZ, 2017, p. 21-59).

Friedrich Engels (1975, p. 32-33) afirma que, antes de la introducción de la maquinaria, los trabajadores tenían, en su mayor parte, una vida considerada razonable, digna y equilibrada, mejor que las condiciones

introducidas por la Revolución Industrial, ya que antes no tenían que agotarse en el trabajo, de modo que les restaban tiempo para actividades para ocio y descanso, puesto que el trabajo que realizaban provenía, al menos, lo que necesitas para sus necesidades.

El continuo desarrollo de la tecnología, resultado de la combinación de técnica y ciencia y su contribución a la industria, hizo factibles innumerables descubrimientos y creaciones científicas y tecnológicas, provocando avances industriales y en otros campos. Estos elementos ampliaron temas como la sustitución del trabajo humano por “otras fuerzas de la naturaleza” y la importancia cada vez menor de eso, bajo el aspecto de valoración que surge de la Primera Revolución Industrial. Las transformaciones resultantes de las nuevas energías y tecnologías crearon la inevitabilidad de adaptar las condiciones laborales (GUIMARÃES, 2016, p. 37).

El proceso de industrialización también requirió que se desarrollaran formas de organización del trabajo con el objetivo de mejorar la producción. A partir de esta percepción, Frederick Taylor desarrolló el modelo de organización conocido como taylorismo, que a través de la división y repetición de actividades “reducía el trabajo a un conjunto de tareas simples, haciendo que la fuerza de trabajo fuera rápida y productiva”. Es en este contexto que surge la Segunda Revolución Industrial, a finales del siglo XIX y principios del XX (MARTINEZ; MALTEZ, 2017, p. 21-59).

En el mismo período, el modelo de producción fordista, desarrollado por Henry Ford, también surge del uso de la electricidad y las cintas transportadoras en el sector del automóvil, a partir de la creación de un método de producción en serie que permitió la mejora y solidificación de la propuesta de Taylor. Además de acelerar la producción a través de un cambio en la organización del trabajo, el fordismo dispuso que la administración no estuviera centrada en la gestión individual del trabajo, posibilitando hacerlo de manera colectiva. El modelo en cuestión representó la forma de organización del trabajo en la que se asegura la producción a gran escala “a través de la cadena de producción y el control intensivo de mano de obra, y la expansión del mercado y las ganancias por parte del proyecto destinado a incrementar el consumo vinculando los sueldos a la productividad” (GUIMARÃES, 2016, p. 37-39).

Además de aumentar la productividad, el modelo fordista hizo que el trabajo fuera aún más exhaustivo y fragmentado, lo que, debido al atroz ritmo de producción, provocó una vez más un número creciente de

accidentes y otros daños a la salud del trabajador (MARTINEZ; MALTEZ, 2017, p. 21-59).

Factores sociales y económicos propiciaron la ruptura del modelo fordista, que se asoció a las ideas de libertad, solidaridad y, también, a que ese modelo no supo cubrir las necesidades derivadas de la complejidad tecnológica, que instaló el imperativo de intelectualidad para la realización de actividades, por lo que requiere esta habilidad del trabajador (GUIMARÃES, 2016, p. 39-40).

Este escenario condujo a la reformulación del sistema, representado por lo que se denominó el “régimen de acumulación flexible”, cuyo se sustenta en la “flexibilidad de procesos de trabajo, mercados laborales, productos y patrones de consumo”, caracterizado por aparición de nuevos sectores de producción, mercados, formas de prestación de servicios financieros y, sobre todo, “tasas altamente intensificadas de innovación comercial, tecnológica y organizacional” (HARVEY, 2008, p. 140). A mediados del siglo XX surge un modelo de este tipo, que solía denominarse Tercera Revolución Industrial (GUIMARÃES, 2016, p. 41), con Internet y, en consecuencia, la globalización como uno de los hitos. Las alteraciones provocadas por tal cambio en el proceso productivo y en el ambiente de trabajo dieron lugar a nuevas formas de trabajar y explotarlos, que van “desde la apropiación del conocimiento creativo e intelectual del trabajador y su objetivación en máquinas, *softwares* y proyectos, a condiciones de trabajo precarias a través de estrategias de flexibilidad estructural y desempleo” (GUIMARÃES, 2016, p. 41-43). Se puede decir que la Tercera Revolución Industrial proviene de un sistema de producción toyotista, este modelo japonés (ANTUNES, 2011, p. 32), teniendo como uno de sus precursores a Eiji Toyoda, quien intentó eliminar pérdidas y productividad cualitativa (MARTINEZ; MALTEZ, 2017, p. 21-59).

Según Antunes (2011, p. 33-34), mientras la “verticalización fordista” promovió, en algunos casos, la “integración vertical” en las fábricas, el toyotismo llevó a cabo, a medida que las automotrices aumentaron los espacios de desempeño productivo, una “horizontalización”, lo que provocó la disminución del campo productivo de la automotriz, por lo que se delegó la fabricación de artículos básicos a la tercerización y subcontratación, y los procedimientos y métodos de este modelo – como “*kaban, just in time*”, Círculo de Control de Calidad, “control de calidad total, eliminación de desperdicio, flexibilidad, gestión participativa” – ampliado a toda la cadena de proveedores, extendiéndose.

Para el citado autor, la asistencia del modelo toyotista requirió la “flexibilidad de los trabajadores” a través de derechos flexibles, lo que permitió tener la mano de obra directamente por las “necesidades del mercado de consumo”, de manera que el modelo en cuestión fue apoyado por un número mínimo de trabajadores, en el cual se optimizó con base en, *v. g.*, horas extraordinarias, trabajadores temporales o subcontratación. La extensión del modelo toyotista a otros países, aunque de forma adaptada y transformada, constituyó una indiscutible “adquisición de capital contra el trabajo” (ANTUNES, 2011, p. 34, 39).

A diferencia del taylorismo, que afectó mucho la salud física del trabajador, Oliveira (1997, p. 632-633) señala que los nuevos patrones de gestión surgidos del modelo japonés en pantalla también impactaron en la salud psicosocial de ese trabajador, citando, *v. g.*, la experiencia que se ha vivido en Japón en la que el estrés de los trabajadores “bajo prácticas de gestión liviana” resultó en lo que se ha llamado Karoshi, es decir, muerte por agotamiento, por exceso de trabajo.

Según Antunes (2013, p. 21), si bien hubo una degradación del trabajo en la era del “taylorismo-fordismo”, en ese período el trabajo era contractual y regulado y, aunque presentaba “una conformación más cosificada, más mecánica”, estaba, en cambio, dotada de normas y derechos, al menos, para quienes tenían más calificación. Esto, sin embargo, no se extiende al toyotismo, responsable de la destrucción de los derechos sociolaborales.

Sin embargo, es imperativo enfatizar que el modelo implementado con la Tercera Revolución Industrial sufrió cambios en sofisticación e integración que llevaron al advenimiento de la Cuarta Revolución Industrial – también denominada, según Feliciano y Pasqualetto (2019, p. 13), de Industria 4.0, evolución relacionada a la “inteligencia artificial”, a la “internet de las cosas” y la “automatización total de las líneas de producción” –, teniendo como marco temporal el cambio de siglo, que está cambiando la sociedad y la economía global como resultado de una revolución digital. Con la era digital, como discute Schwab (2016, p. 19-21), Las “empresas digitales” generan más riqueza con un número muy reducido de trabajadores, que, en determinados casos, pueden llegar a tener un coste ínfimo o nulo para el mantenimiento y desarrollo de sus actividades. Además, esta “revolución informativa” creó lo que Supiot (2017) llama de trabajador conectado, que necesita realizar los alcances establecidos, respondiendo puntualmente a las señales recibidas por él.

Como señala Leme, la creación de la “internet de las cosas” permitió

la “conexión entre objetos y artículos del hogar en una red”. Así, según el autor, el control que antes ejercía la “cadena de producción supervisada por un superior jerárquico” en el “capitalismo cognitivo”, ahora lo realiza un “algoritmo insertado en el software”, de modo que quien está en la “cadena de producción”, en esta nueva forma, es el trabajador. Esta nueva metodología de trabajo forma parte de lo que denomina neofordismo o neotaylorismo informático, en el que el individuo se ha convertido en un “objeto de programación, solo un número, alejándose del ser humano obrero” (LEME, 2019, p. 71-72), percepción que va en encuentro a la constante en el trabajo de Prassl (2018), titulado “El ser humano como servicio: las promesas y peligros del trabajo en la economía de los trabajos temporales”.³

Estos episodios históricos relacionados a la antesala de la automatización en los procesos productivos llevaron, aunque de diferente forma e intensidad, a cambios graduales tanto en el contexto productivo como en las relaciones existentes en dichos entornos, lo que generó la preocupación de que el trabajador estaría protegido frente a la automatización de acuerdo con el probado en Brasil, discutido a continuación.

2 CONSAGRAR LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR ANTE LA AUTOMATIZACIÓN, LAS JORNADAS LABORALES Y LA SALVAGUARDIA DEL AMBIENTE LABORAL EQUILIBRADO COMO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ESCENARIO BRASILEÑO: UNA RELACIÓN NECESARIA

En Brasil, según Antunes (2006, p. 16-18), el capitalismo tuvo un desarrollo hiper tardío, que recién despegó en el siglo XX. Esto se debe a que la industrialización brasileña solo avanzó después de 1930, y la reestructuración productiva del capital solo se produjo a mediados de la década de 1990, con la introducción de numerosas formas, derivadas de la acumulación flexible y el modelo japonés, lo que provocó lo que el autor titula “liofilización organizacional”.

Se puede sostener que, por lo tanto, los textos constitucionales brasileños anteriores a 1988 no registraron la preocupación por los efectos de la automatización,⁴ siendo que solo con la promulgación de la Constitución de la República Federativa de Brasil en vigencia hubo, en su art. 7, XXVII, el cuidado en velar por la protección del trabajador frente a aquella como

³ Traducción de las autoras.

⁴ En este trabajo se adopta la simplificación de Martínez y Maltez acerca del término automatización para englobar la automatización (MARTÍNEZ; MALTEZ, 2017, p. 21-59).

derecho fundamental, estableciéndose, sin embargo, que esta se llevará a cabo en la “forma de ley” (BRASIL, 1988), aún no aprobada, a pesar de más de tres décadas de su promulgación.

Así, pese a que la Carta Magna brasileña coloca al mencionado derecho en la lista de derechos fundamentales – que son, con fulcro en el art. 5, § 1 de CRFB/1988, dotado de aplicabilidad inmediata, presentando, sin embargo, gradaciones en su intensidad (SARLET, 2001, p. 29-30), hay que decir que la realización satisfactoria de los efectos esperados de la norma constitucional destacada depende de la regulación ordinaria.

Entre los desarrollos de protección al trabajador frente a la automatización, destacan dos. Por un lado, está el argumento de que la automatización ha venido provocando un paro estructural, que se ha ido agravando a lo largo de la historia en todas las formas instaladas por las Revoluciones Industriales ocurridas. Desde otro norte, se ha constatado que la introducción y desarrollo de nuevas formas de automatización en las relaciones laborales han hecho, en algunos casos, precario el trabajo, generando impacto en el clima laboral y, en consecuencia, en la salud y seguridad de los trabajadores.

Como bien señalan Martínez y Maltez (2017, p. 21-59), la automatización puede, en determinadas situaciones, utilizarse para posibilitar un entorno de trabajo equilibrado y, en consecuencia, conducir a la protección de los derechos básicos de los trabajadores, vinculados a esa. Sin embargo, este no es el escenario que más se presenta, ya que se observa falta de preparación, v. g., del Estado y del tejido empresarial cuando el tema se refiera a las relaciones laborales marcadas por la automatización. Como afirma Pinto (2013, p. 181), las innovaciones organizativas y tecnológicas llevan a la incredulidad respecto a las mejoras en el clima laboral, ya que la flexibilidad, especialmente en la jornada laboral, se realiza a través de contratos laborales precarios y subcontratación; existe la construcción de tipos de autonomía y liderazgo que conducen al egocentrismo; el trabajo en equipo da paso a la autoexploración; la participación en los beneficios está precedida de hostilidades físicas y psicológicas; la gratificación compensa el acoso moral, haciendo posible que, en lugar de ser liberada, la creatividad humana retroceda a una simple forma de supervivencia.

Oliveira (1997, p. 626) sostiene que las innovaciones tecnológicas y organizativas implementadas en Brasil, basadas en el modelo de gestión japonés – mejorado debido al advenimiento de Revolución 4.0 –, reflejar en los “Programas de Calidad Total” que llevan en su formulación

modificaciones en la calificación de quienes laboran, requiriendo además un incremento en su intervención en los procesos productivos, cambios que “presuponen una mayor participación e involucramiento de los trabajadores, necesitando su propia identificación con los objetivos de la empresa”. Estos hechos, sumados al hecho de que la modernidad va acompañada de una presión por la calidad y el ritmo acelerado, tiene un gran impacto en la salud de los trabajadores.

La necesidad de la observancia y consideración del aspecto explicado es fundamental, ya que el deber de equilibrio laboral-ambiental también se deriva de una disposición constitucional, porque cuando la Constitución brasileña establece que toda persona tiene derecho a un medio ambiente equilibrado alude a la integralidad de sus aspectos, *i. e.*, también el del trabajo, lugar donde el ser humano suele pasar la mayor parte de su vida productiva (PADILHA, 2015, p. 105). Esta alegación encuentra cobijo en la lectura de su art. 225, párrafo, que aborda el medio ambiente en general, combinado con el art. 200, VIII, que, al disponer del deber del Sistema Único de Salud de colaborar con la salvaguarda del medio ambiente, con-signa que en él lo va incluido lo que toca al trabajo.

Además, es imperativo decir que, si bien no se expresa en la lista de “Derechos y Garantías Fundamentales” del Título II de la CRFB/1988, el clima laboral equilibrado constituye la clase de derechos fundamentales, gracias a la apertura material del catálogo constitucional. Lo mencionado encuentra apoyo en el art. 5, § 2 de la Constitución, a partir del cual es posible sustentar “el carácter abierto e inclusivo del catálogo constitucional de derechos” y darse cuenta de que dicha apertura encierra “tanto derechos expresamente consagrados en otras partes del CF [...] como que comprenden derechos deducidos del sistema constitucional” (SARLET; GOLDS-CHMID, 2015, p. 26-27).

De esta manera, el ambiente de trabajo equilibrado se ve como un derecho fundamental, ya que es indispensable para una calidad de vida saludable, como se expresa en el art. 225, párrafo, de CRFB/1988, que se relaciona directamente con el derecho a la salud, especialmente el del trabajador, previsto en el art. 6 del texto constitucional.

Además, la lectura combinada de arts. 6, 7, XXII y 200, VIII, todos de la Carta Magna, hace indiscutible que el ambiente laboral saludable es un derecho fundamental del trabajador.

Teniendo en cuenta que la salvaguarda del ambiente laboral, la legislación laboral ambiental, es consecuencia, en parte, de la unión y la relación

de cuestiones compartidas entre las ramas del derecho laboral y el derecho ambiental (PADILHA, 2015, p. 106 – 107), cabe señalar que, además de la salud, la persona humana aspira a la calidad de vida en el trabajo y, para ello, es fundamental el equilibrio de ese espacio que está profundamente ligado a la protección de la dignidad de la persona que trabaja.

Lo presentado anteriormente es consistente con lo explicado por Ney Maranhão (2016, p. 83-84), para quien el ambiente laboral tiene al menos tres elementos esenciales, a saber: el ambiente (un escenario fenomenal ante el cual hace algún trabajo), hombre (figura central de la relación que se abordará a continuación) y técnica (fórmula establecida para lograr un fin pretendido). Esta tríada, según el autor, se asocia fácilmente con factores de producción relacionados a elementos indispensables para la producción de bienes y la generación de servicios, *i. e.*, tierra (correspondiente al elemento medio ambiente), capital (referido al elemento técnico) y trabajo (relacionado al elemento hombre, como trabajador).

El citado autor (MARANHÃO, 2016, p. 84-85) destaca que el hombre es la figura central de la mencionada “estructura relacional de producción”, ya que, aunque cualquier escenario puede convertirse en el lugar de ejecución de una actividad laboral, solo cuando el ser humano está presente, como trabajador, estos espacios se convierten en un ambiente de trabajo, es decir, “solo la conjunción de elementos ambientales y técnicos con la acción laboral humana es capaz de dar lugar al ambiente de trabajo”.

Así, como destaca Alvarenga (2017, p. 68), el espacio de trabajo “como espacio para construir el bienestar y dignificar las condiciones de labor, considera al hombre como el primer valor a preservar antes que los medios de producción”.

Por tanto, el ambiente laboral equilibrado es un derecho fundamental, ya que depende de la realización de otros derechos fundamentales, como el derecho a la vida, la salud, la seguridad, la dignidad de la persona humana y los derechos de la personalidad del hombre que trabaja. Así, sin un ambiente de trabajo que les brinde el trabajador, se puede decir que hay un vaciamiento de la “noción de equilibrio laboral-ambiental” (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 61-62).

Benjamin (2012, p. 130) presenta el derecho a un medio ambiente equilibrado como un “derecho reflejo”, argumentando que el art. 225, párrafo, de la Constitución brasileña, sería la “madre de todos los derechos ambientales” de la Ley Fundamental, mencionando, *v. g.*, la salvaguarda de la salud del trabajador, que se refiere al ambiente de trabajo. Esto se

debe a que, para el autor, los fundamentos de la citada disposición constitucional “no están aislados”, ya que “están vinculados, de manera umbilical, a la protección de la vida y la salud, la salvaguarda de la dignidad de la persona humana y la funcionalización ecológica de propiedad”.

Ante la importancia del tema en el contexto de las nuevas formas de trabajo que trae la Industria 4.0, se destaca la relación intrínseca entre los temas del ambiente laboral sano y seguro y la duración del trabajo, ya que, según Delgado (2017, p. 975), “el mayor o menor espaciamiento de la jornada laboral (y la duración del trabajo semanal y mensual) actúa directamente sobre el deterioro o mejora de las condiciones internas de trabajo de la empresa”, ya que compromete o mejora “una estrategia para reducir los riesgos y perjuicios inherentes al entorno de prestación de servicios”.

En este punto, se enfatiza que las normas relacionadas con la duración del trabajo tienen como alcance principal salvaguardar la integridad física del trabajador, protegiéndolo del agotamiento, que es, en determinadas situaciones, la causa de estrés que puede ocasionar el desgaste corporal, enfermedades e incluso accidentes laborales (BARROS, 2016, p. 436).

Dado que la amplitud del contacto existente con determinadas actividades o entornos es un tema decisivo para caracterizar los efectos devastadores de los respectivos entornos o actividades sobre el ser humano trabajador, la disminución de “jornada laboral y la duración semanal de trabajo en determinadas actividades o ambientes es una medida profiláctica importante en el contexto de la medicina del trabajo moderno”, para que las normas legales relacionadas con el horario laboral “ya no son – necesariamente – normas estrictamente económicas”, ya que pueden asumir, en determinadas situaciones, “la función determinante de las normas de seguridad y salud ocupacional, asumiendo así el carácter de normas de salud pública” (DELGADO, 2017, p. 974).

En este sentido, la Ley Fundamental brasileña dispone, en su art. 7, que son los derechos de los trabajadores a “horas normales de trabajo que no excedan las ocho horas diarias y las cuarenta y cuatro horas semanales, siempre que las horas sean compensadas y las horas reducidas, por acuerdo o convenio colectivo de trabajo” (sub. XIII), así como la “reducción de riesgos inherentes al trabajo, a través de normas de salud, higiene y seguridad” (sub. XXII) – (BRASIL, 1988). Por tanto, considerando que la jornada laboral impacta directamente en la seguridad y salud del trabajador en el lugar de trabajo, dichos derechos están intrínsecamente relacionados.

Evidenciados dichos aspectos, debido a los cambios provocados en la

concepción del clima laboral por la Industria 4.0 y para la correcta comprensión de la protección que el legislador constituyente atribuye al trabajo cuando la incidencia de tales elementos, es imprescindible una visión sistémica y actualizada. Es que las innovaciones tecnológicas y el constante proceso de informatización de la ejecución de las actividades laborales, derivado de la automatización, han provocado cambios profundos en la temática del trabajo, por lo que su entorno ya no se restringe a las condiciones internas de la empresa, puesto que, el ambiente de trabajo, transportes a zonas externas y, en ocasiones, distantes, por las más diversas formas de realizar las actividades, reflejándose tanto en términos de duración e intensidad del trabajo como en relación a cuestiones relacionadas con la ergonomía.

Sin embargo, dado el concepto presentado sobre el ambiente laboral equilibrado y su *status* de derecho fundamental, ¿se puede sostener que existe su observancia, considerando la nueva morfología del trabajo? ¿Está Brasil preparado para lidiar con la Industria 4.0 sin que esto lleve a una degradación de este derecho fundamental del trabajador? Con la introducción de nuevas formas de trabajo, ¿qué se ha hecho evidente en la seguridad, la vida y la salud física y psicológica del trabajador?

3 EL EQUILIBRIO DEL AMBIENTE LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA AUTOMATIZACIÓN

Para comprender los reflejos de la automatización en el derecho fundamental del trabajador a un entorno de trabajo equilibrado, es necesario analizar algunos aspectos fácticos y normativos relacionados con la llegada de la Industria 4.0. Como ya se destacó, Martínez y Maltez (2017, p. 21-59) sostienen que la automatización es un “fenómeno multifacético”, presentando ambos aspectos positivos – cómo hacer posible proteger a los trabajadores de la realización de tareas que sean perjudiciales para su salud y seguridad – cuanto negativo, *v. g.*, o desempleo estructural.

Como señala Oliveira (1997, p. 626), “la introducción de nuevas tecnologías representa un aumento significativo de la productividad en el trabajo, con la supuesta eliminación de tareas dolorosas o pesadas, dando lugar a una nueva relación hombre/máquina”. De hecho, la Industria 4.0 conduce a la creación de lo que Antunes (2006, p. 25) él llama el “nuevo proletariado”, el de la “era de la cibernética, compuesta por trabajadores que buscan un tipo de trabajo cada vez más virtual en un mundo profundamente

real”, que ha sido llamado por Huws (2003) “*cybertariat*”.

Se basa en la percepción de esta complejidad que Schwab (2016) no se ocupa de la automatización – con énfasis en lo relacionado con la Cuarta Revolución Industrial – ni como algo negativo, ni como algo positivo, pero sí menciona los caminos que se pueden tomar y los probables resultados, incluyendo abordar los aspectos desfavorables relacionados con el hecho de que las nuevas formas de trabajo, como la “plataforma nube humana”, espacio abierto para el no reconocimiento de la relación laboral y, en consecuencia, para la no incidencia de las normas laborales, lo que conduce al trabajo precario, traducido en impactos nocivos para el ambiente laboral y, por tanto, para la salud y seguridad del trabajador.

Desde esta mirada, no solo habría el desempleo estructural, sino también la transformación de las relaciones, en las que el trabajador ya no estaría aparentemente involucrado en una relación laboral, siendo inaplicable la protección presente en el ordenamiento jurídico laboral, afectando así, la salvaguarda de sus derechos sociales y ambientales, *i. e.*, un efecto dominó, que permite la ocurrencia de lo que Antunes (2020, p. 11) llama “esclavitud digital”.

Luego, bajo el alegato de que la relación laboral no existe, en algunos casos, existente de hecho –, Ausente estaría la obligación con algunas cuestiones encaminadas a proteger los derechos al medio ambiente equilibrado de trabajo, la salud, la seguridad y la vida del trabajador, como la limitación de la jornada laboral, solo por citar un ejemplo, para que se produjera el traspaso de la carga de la actividad, desarrollo económico desarrollado por la comunidad empresarial a quienes trabajan, aumentando su margen de ganancia y provocando el desamparo de estos últimos.

Lo cierto es que la Cuarta Revolución Industrial estableció lo que Antunes (2013, p. 21) llama “una nueva era de trabajo estructural precario”, marcada, *v. g.*, por la corrosión del trabajo regulado y contratado, imperante en el siglo XX, que fue reemplazado por nuevos tipos de trabajo informal, como el “atípico, precario y ‘voluntario’”, que provocó la pérdida de los derechos de los trabajadores. La constitución de cooperativas distorsionadas, *i. e.*, cuyo escopo es agravar aún más la falta de respeto a los derechos de los trabajadores mediante la disminución de la remuneración y la intensificación de la explotación de la mano de obra de estos últimos, al falso emprendimiento, que, de hecho, abarca el trabajo asalariado, permitiendo numerosas formas de flexibilizar el trabajo, salario, función u organización.

Además, existen casos en los que la relación laboral está presente, pero no existe una regulación ordinaria suficiente y/o adecuada para atender sus peculiaridades, impactando grandemente los derechos básicos de los trabajadores, como ocurre, *e. g.*, en determinados casos de teletrabajo. Esto se debe a que no existe una regulación clara y eficiente sobre el control y modo de ejecución de los servicios mediante el teletrabajo, lo que imposibilita, en cierto punto, garantizar el derecho fundamental a un ambiente de trabajo equilibrado, que es, parcial o totalmente, dependiendo de la situación, trasladado fuera de las instalaciones de la empresa, sin embargo, no libera al empleador de este deber.

Para Druck (2013), en el escenario instalado, uno de los efectos de las condiciones laborales precarias para quienes todavía son nombrados como empleados es la intensificación del trabajo, producto de la ampliación de la jornada laboral en el *locus* de trabajo y en el domicilio del trabajador, en la que no hay límite –, utilizar la “versatilidad”, realizar horas y actividades extras sin la debida remuneración, de la informatización – que aumenta la productividad, requiriendo que los trabajadores sigan el ritmo de las máquinas –, la aglomeración de quehaceres y ocupaciones debido a la reducción de la plantilla en las empresas, metas inalcanzables, o incluso por los “*workaholics*”, trabajadores compulsivos. El autor también destaca que además del verso intensificado, se agregan nuevas formas de vulneración del clima laboral, como el acoso moral – que incluso conduce a una enfermedad mental – despido por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Aún en sobre el contexto en pantalla, se pueden agregar formas complementarias de precariedad, presentadas por Druck (2013, p. 61-62), que están intrínsecamente relacionadas con el desequilibrio laboral-ambiental en la era de la automatización, que son: el debilitamiento de los requisitos de seguridad en el trabajo; la “dilución de responsabilidades entre estable e inestable”; la deconstrucción del proceso de “identidad individual y colectiva”, cuando la persona que trabaja, a través de un método de su “disponibilidad”, atraviesa vínculos inseguros, devaluados y precarios; el debilitamiento de la representación y organización sindical, lo que se refleja negativamente en la “política de los trabajadores”, que ya se ha visto agravada por los impactos de la subcontratación.

Pues bien, el hallazgo de que innumerables formas de trabajo precario se acentúan y mejoran con el surgimiento de la Industria 4.0 lleva a la pregunta de cómo ha sido afrontado este tema por los Poderes Legislativo

y Judicial brasileños, ya que este entendimiento es indispensable para verificar el grado de logro atribuido al derecho fundamental a un ambiente de trabajo equilibrado, por lo que requiere que se presente mencionando los nuevos dispositivos introducidos por la sofisticada Cuarta Revolución Industrial.

Para ello, se retoma la idea de Schwab (SCHWAB, 2016, p. 56-57) respecto a las plataformas de nube humana que cada vez son más utilizadas por empleadores o emprendedores. En una explicación sintética, la plataforma dividiría las actividades profesionales en diferentes proyectos y asignaciones que “se lanzarían en una nube virtual de trabajadores potenciales, ubicados en cualquier parte del mundo”, con una “economía bajo demanda”, en la que trabajadores – proveedores de servicios designados, ya que no tienen una relación laboral – realizan tareas específicas. El autor también destaca que los beneficios de la “economía digital” para las empresas son evidentes, ya que las plataformas de nube humana atribuyen a los trabajadores el marco de los autónomos, quedando, común y actualmente, liberados del deber de tener derechos fundamentales, como, *e. g.*, condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y, en consecuencia, observar las normas laborales.

Parte de la doctrina y el Poder Judicial argumentan que, si no todos, muchos de los servicios que se ofrecen a través de plataformas digitales (o tecnológicas) no incurrirían en la caracterización de una relación laboral, sino solo una relación de consumo, marcada por la intermediación de la tecnología, en que con unos pocos *clicks*, por parte del trabajador, se ofrecería un servicio, y con unos pocos *clicks* más el consumidor lo adquiriría.

En Brasil, entre las diversas aplicaciones existentes, se encuentra la de la empresa Uber, multinacional norteamericana, que sostiene que aplica la idea de “economía de red disruptiva”, basada en el alegato de poner una aplicación a disposición de los conductores que, a través de su uso, brindar “servicio de transporte privado a pasajeros”, así como “economía compartida”, lo que respalda la explicación de la empresa de que “no brinda ningún servicio a sus usuarios”, considerando que solo ofrece una herramienta tecnológica para que quienes se conecten entre sí, según sus afirmaciones, *i. e.*, “*peer to peer*” – persona a persona – (TEODORO; D’AFONSECA; ANTONIETA, 2017).

Sin embargo, según Teodoro, D’Afonseca y Antonietta (2017), la política de economía compartida, alegada por Uber, no se corresponde con la realidad, ya que la empresa no se mantiene económicamente solo con la

oferta de su aplicación, sino por carreras “contratadas por usuarios pasajeros”, de la cual la empresa retiene la “tarifa de servicio” que grava el valor de las carreras, caracterizándose, según los autores, no como una economía disruptiva, sino como una destrucción creativa y, aún así, la caracterización de lo que Schumpeter (1997, p. 9-10) designado “emprendedor innovador”.

También según Teodoro, D’Afonseca y Antonieta (2017), Uber tampoco adopta la idea de “economía compartida”, en forma de *peer to peer*, sino *peer to business*, ya que no es un mero intermediario, pues cobra un porcentaje calculado sobre el trabajo del conductor y estipula prácticas a ser adoptadas por el conductor, como el control de calidad, sancionando a quienes no observan la política establecida por la empresa. Con base, v. g., por las razones expuestas, los autores concluyen que se debe reconocer la existencia de una relación laboral entre Uber y los conductores de aplicaciones, lo que exige el cumplimiento de las normas laborales y, por ende, el derecho a un ambiente de trabajo equilibrado, que requiere, e. g., control de la jornada laboral, para permitir el descanso del trabajador, quien conducirá con mayor atención, posibilitando un ambiente seguro tanto para él como para los pasajeros y demás personas que transitan en la vía.

Uno de los hechos interesantes relacionados con la seguridad del trabajador, como controlador de la aplicación, es que Uber establece una cantidad de denegaciones de llamadas por parte de la aplicación que, si se exceden, resulta en un castigo – suspensión temporal y, según la situación, rescisión. Teodoro, D’Afonseca y Antonieta (2017) señalan que muchos conductores informan que se niegan a viajar en “áreas de riesgo social” porque les preocupa su seguridad personal, hecho que no es considerado por Uber, ya que ni siquiera hace que lo contradictorio y amplia defensa al conductor, i. e., el castigo surge de una acción unilateral. Todo este contexto, a veces marcado por una intensa subordinación y control, perjudica enormemente las condiciones de trabajo saludables y seguras, impactando en la salud física y psicológica (debido a los diversos trastornos que pueden afectar al trabajador), así como su vida, que se puede perder tanto por accidentes y como por crímenes sufrido por el conductor, o incluso el desarrollo de trastornos psíquicos.

El caso es que el trabajo, dadas las nuevas organizaciones derivadas del uso de plataformas digitales, no encuentra en el ordenamiento jurídico ordinario patrio una protección específica para las relaciones marcadas, en determinados casos, por la para subordinación, lo que permite debilitar

el deber patronal. Garantizar el equilibrio trabajo-ambiente, que en determinadas situaciones se traspasa totalmente al denominado comúnmente autónomo.

Para Kimmelmeier (2019, p. 101), aunque existe una omisión estatal en cuanto a la existencia de estándares enfocados a la salud y seguridad de los trabajadores que trabajan en plataformas *on demand*, se debe considerar que tienen la obligación de salvaguardar esos derechos de quienes trabajan, independientemente de la caracterización de la relación laboral. Para ello, el autor perfecciona la escritura de art. 8 de la Consolidación de Trabajo Laborales (CLT), se trata de la “aplicación de medios complementarios de integración de la ley, como la analogía”, argumentando que en situaciones similares, en las que las empresas tienen control sobre el ambiente de trabajo, son responsables de proteger la salud y seguridad de los trabajadores, aunque no lo hagan están clasificados legalmente como empleadores. Analogía que se daría, v. g., basado en los arts. 5-A, § 3, de la Ley n. 6.019/1974, y 8, del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Aunque con diferentes motivos, Feliciano y Pasqualetto (2019, p. 18) argumentan que “los lineamientos del Derecho Laboral” deben adecuarse a los requerimientos derivados de las nuevas formas de contratación impulsadas por la Industria 4.0, a fin de identificar los derechos constantes. En art. 7 de la Carta Magna aplicable a los trabajadores de plataformas digitales. Para ellos, independientemente del reconocimiento de la relación laboral, ciertamente deben garantizarse los derechos a reducir los riesgos inherentes al trabajo, desconexión del trabajo y no discriminación en el trabajo, que están intrínsecamente relacionados con el derecho fundamental a un ambiente laboral equilibrado. Para los autores mencionados, el Poder Judicial tiene un papel sumamente relevante en esta acción, que se ejercerá a través de una “nueva escisión hermenéutica-aplicativa”, a fin de “resignificar los elementos de la relación laboral.”

Sin embargo, en cuanto a la posición del Poder Judicial brasileño sobre el tema, ésta no es pacífica, y debe destacarse, aún así, que la investigación mencionada anteriormente no ha sido comúnmente realizada por el Poder en cuestión.

La Sección Segunda del Superior Tribunal de Justicia, al considerar Conflicto de Jurisdicción n. 164,544 – MG, el 28 de agosto de 2019, emitió una decisión que declaró que no existe relación laboral entre Uber y un controlador de aplicaciones, con base en el argumento de que las

herramientas tecnológicas permiten una economía compartida, por lo que los trabajadores son empresarios individuales.

En el ámbito de la Justicia Laboral, el asunto también es controvertido, pues si bien ha reconocido la sentencia del Juzgado 33 de Trabajo del Juzgado Regional de Trabajo de la Tercera Región, en sentencia de 2017 en el expediente n. 0011359-34.2016.5.03.0112, la relación laboral entre la empresa Uber y el conductor de la aplicación y ordenó a la empresa pagar al trabajador la cantidad correspondiente, *v. g.*, la noche adicional y las horas extraordinarias, que fue reformada mediante sentencia emitida por la Sala Novena de la citada Corte, declarando el Relator la ausencia de relación laboral entre las partes mencionadas, especialmente considerando que los supuestos del art. 3º de la CLT. Aún en este punto, se repite que esta inestabilidad, marcada por el carácter unilateral de la empresa, puede tener un impacto excesivo en la salud psicológica del trabajador, especialmente en una cultura de excelencia (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 218), en la que el empleado debe “satisfacer los índices crecientes de productividad y calidad” (PINTO, 2013, p. 172).

Sin embargo, como señala Pilegis (2019, p. 115), la aniquilación de la subjetividad, a través de la inserción de un modelo de “pseudo-libertad precaria”, resulta de una “manipulación imaginaria” que conduce a la servidumbre voluntaria de estos conductores, alineados con los objetivos de la empresa, que se presenta como un mero intermediario, la plataforma digital. Y es a partir de esta concepción que los elementos de caracterización de la relación laboral, como la subordinación, adquieren nuevas formas.

Para Leme (2019, p. 72, 74), la subordinación en la era digital se encuentra en la “programación” que, a través de indicadores estadísticos, impone y evalúa si se han seguido las reglas y se han logrado los objetivos establecidos, lo que, para el escritor, nos traspone de la “sociedad de la disciplina a la sociedad de control”, Instalando la “sociedad del cansancio”, en la que, a través de formas nuevas y astutas, el alcance final es el mismo que todas las formas inauguradas por el capitalismo, es decir, ejercer poder sobre quien trabaja.

Según Han (2015, p. 69-78), la sociedad del cansancio y demasiado agotamiento proviene de una sociedad de rendimiento excesivo y sociedad activa, marcada por la superación de la positividad de que todos los objetivos son alcanzables. No en vano esta concepción se acentúa y acelera por el impacto que ha tenido la era digital en el mundo del trabajo, marcado por la falsa idea de flexibilidad – libertad – y desregulación, que se transforman

en una auténtica precariedad laboral.

Frente al problema planteado, y en un intento por reducirlo, la Proyecto de Ley n. 5069/2019, para incluir la Sección IV-B, en el Título III, Capítulo I, de la Consolidación de las Leyes Laborales, para prever la relación laboral entre empresas y empleados que desarrollen actividades a través de la “plataforma de aplicación de transporte terrestre”. Entre las modificaciones propuestas destacan las siguientes: (1) la equiparación de las “empresas operadoras de la plataforma de aplicación de transporte terrestre” con la condición de empleador a los efectos exclusivos de la relación laboral (Art. 235-I); (2) la consideración de empleado, a los efectos del art. 3 de la CLT, del profesional que ejerza “la actividad de conductor, de forma personal, costosa, habitual y subordinada”, mediante “empresas que exploten la plataforma de aplicación de transporte terrestre, salvo quienes eventualmente la ejerzan” (art. 235-J); (3) la aplicación, con respecto a la jornada laboral, de las disposiciones del art. 235-C, §§ 5, 6 y 13 (art. 235-L).

Si bien la intención puede ser noble, es evidente que persisten algunos problemas, ya que la forma de caracterización del trabajo está marcada por una lectura tradicional, cuando las nuevas organizaciones dan los elementos esenciales para la caracterización de ese vínculo bajo nuevo atavío, como lo demuestra el enfrentamiento del tema en otros países.⁵

En los Estados Unidos, la Corte Suprema de California emitió una decisión el 30 de abril de 2018, que se conoció como “Dynamex”, estableciendo una fórmula para verificar si los conductores de solicitudes califican como autónomos o empleados. Dicha prueba se denomina “ABC”, y el trabajador solo se considerará autónomo si la entidad contratante establece que el trabajador: (a) estará (y está) libre del control y dirección de la empresa contratante con respecto a la ejecución de la obra, tanto en el contrato como de hecho; (b) realizar “trabajos fuera del curso normal de las actividades comerciales de la entidad contratante”; y (c) estará comúnmente comprometido con un “comercio, ocupación o negocio establecido independientemente de la misma naturaleza que el trabajo realizado para contratar a la entidad”.

Se destaca que, con el alcance de codificar la decisión de la Corte Suprema de California, el proyecto de ley n. AB 5, que promovió cambios, *v. g.*, en el Código del Trabajo, con el fin de asegurar que los casos que no

⁵ Supiot (2017) sostiene que en “Estados Unidos y Reino Unido, varias jurisdicciones han reclasificado los contratos de conductor de Uber como un contrato de trabajo asalariado”, ya que el argumento de que las plataformas digitales conducen al “resurgimiento del trabajo independiente es negado por los hechos”.

pasen por el “Test ABC” – señalando que el cambio legislativo también incluye excepciones – están marcadas por la relación laboral, y el empleado debe tener todos sus derechos garantizados por la empresa.

De hecho, la decisión judicial y la enmienda legislativa de California demuestran el reconocimiento de que las relaciones laborales están adoptando nuevas formas, y el avance de la tecnología ha sido sin duda un factor importante para romper con las formas tradicionales. que requiere el reconocimiento de nuevas formas de trabajo para que el prestatario de la mano de obra no se libere de la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo en condiciones saludables y seguras para el trabajador.

Desde otra perspectiva, volviendo al escenario brasileño, el problema también persiste incluso en algunas situaciones en las que se reconoce una relación laboral, como el teletrabajo, ya que el ambiente de trabajo es, total o parcialmente, externo a instalaciones del empleador.

Con la llegada de la Ley n. 13,467, de 2017, que incluyó el sub. III en el art. 62 de la CLT, la modalidad de teletrabajo pasó a ser una excepción al régimen de duración del trabajo previsto en el Capítulo II de la Consolidación, por lo que el teletrabajador no tendría, en una lectura aislada, el derecho de pago por tiempo extra. Ocurre que la salvaguardia de los derechos fundamentales del trabajador se desconoce ante la redacción contradictoria de la legislación ordinaria. Esto porque, aunque su art. 62, III, hacer la exclusión antes mencionada, art. 6, párrafo único, también de la CLT, establece que no existe diferenciación entre el trabajo realizado en el “establecimiento del empleador” y el realizado en el “domicilio del empleado” y los ejecutados a distancia, siempre que “se caractericen los supuestos de la relación laboral”, y que “los medios telemáticos e informatizados de mando, control y vigilancia se equiparen, a los efectos de la subordinación jurídica, a los medios de mando personales y directos, control y supervisión del trabajo”.

Según Melo (2017, p. 74), la redacción del art. 62, III de la CLT está en desacuerdo con la “realidad tecnológica actual”, ya que lo exorbitante de la conectividad en las relaciones laborales está intrínsecamente relacionado con la cantidad de trabajo a realizar por día. Además, para el autor, la tecnología asociada a la ejecución de trabajos, si bien permite una rutina de trabajo más flexible, también permite inspeccionar la duración del trabajo diario, de modo que el estándar en pantalla no correspondería a la realidad social fáctica, en consecuencia, entran en conflicto con derechos fundamentales, como un ambiente de trabajo equilibrado, descanso y ocio.

En cuanto a los aspectos relacionados a la “responsabilidad por la adquisición, mantenimiento o suministro de equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y adecuada para brindar trabajo a distancia, así como el reembolso de los gastos” pagados por el empleado, el art. 75-D de la CLT establece que estos serán pactados en un contrato escrito, sugiriendo igualdad entre las partes y abriendo espacio para que el empleador transfiera parte de la carga de la actividad económica explorada por él al trabajador.

Otro punto a mencionar se deriva de la redacción del art. 75-E de la CLT que trata del deber del empleador de “instruir a los empleados, de manera expresa y ostensible, sobre las precauciones que deben tomarse para evitar enfermedades y accidentes de trabajo”, dado que la medida en que surge esta instrucción y la firma por parte del empleado de un término de responsabilidad, en el que está obligado a observar que, libera al empleador de deberes relacionados con las normas de medicina y seguridad en el trabajo.

Sobre la cuestión planteada, se destaca que el art. 75-E debe interpretarse conjuntamente con el art. 157, I y II, ambos de CLT, que establece que es deber de la empresa “cumplir y hacer cumplir las normas de seguridad y medicina ocupacional”, así como “instruir a los empleados” mediante “órdenes de servicio, sobre las inquietudes de tomar para evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales”.

Ante a las dificultades planteadas, se menciona que el Proyecto de Ley 3512/2020, que tiene como objetivo derogar la sub. III del art. 62, modificar el art. 75-D y agregar art. 75-F a CLT para “detallar las obligaciones del empleador en la realización del teletrabajo”. Desde su justificación, existe una preocupación por el mantenimiento del cambio legislativo impulsado por la Ley 13.467/2017 (Reforma Laboral), pertinente al tipo de trabajo destacado, con base en el argumento de que éste sería insuficiente para “evitar abusos por parte del empleador”.

Esto dado que el proponente consideró que el art. 75-D de la CLT debe establecer el deber del empleador de proveer la infraestructura laboral “necesaria para el ejercicio de las actividades, teniendo en cuenta la salud y seguridad del trabajador”, así como la provisión para el reembolso de este último por los gastos derivados de las actividades realizadas. Asimismo, mencionó la imperiosidad del control de viajes – Frente al hecho de que muchos obreros están trabajando más horas que las pactadas –, para revocar el art. 62, III, de la CLT y, además, debería existir una disposición sobre

la remuneración de las horas extraordinarias pagadas en esta modalidad de trabajo.

Aún sobre el proyecto de ley en cuestión, se desprende por sus razones que su indispensabilidad se basa en el hecho de que, con la llegada del escenario instalado por Covid-19, la adopción del teletrabajo ha crecido considerablemente, y hay estudios que indican que esta forma de trabajo perdurará incluso después del contexto pandémico experimentado.

Se puede agregar que una de las preocupaciones está vinculada al derecho a la desconexión, es decir, cómo asegurar en este nuevo ambiente laboral, en el que la vida profesional se desarrolla codo con codo con el personal, el establecimiento y cumplimiento de normas que permitan al salvaguardar los derechos al ocio y al descanso, especialmente en una sociedad marcada por la era digital, en la que las tecnologías de la información y la comunicación, como whatsapp, proporcionan la recepción de información en tiempo real y, a menudo, establecen una relación de trabajo marcada por la disponibilidad *full time*, con metas cada vez más altas.

Los ejemplos sacados a la luz muestran que el escenario brasileño no posibilita, al menos no en su totalidad, que se garantice a los trabajadores sus derechos fundamentales de protección frente a la automatización de la Industria 4.0, y, por tanto, al clima laboral equilibrado, a la salud, a la seguridad y a la vida. Esto dado que las nuevas formas de trabajo no encuentran – en ocasiones, por una lectura aislada y limitante – protección satisfactoria en el ordenamiento jurídico laboral vigente, dejando al trabajador a merced de su suerte, en busca de meras condiciones para sobrevivir en un contexto de intensa y constante precariedad acentuada por la tecnología.

CONCLUSIÓN

El fracaso de la Reforma Laboral Brasileña, promovida en 2017 – cuyo discurso principal fue la reducción de los derechos laborales y el aumento del número de empleos – y la situación económica instalada en el país, han propiciado la intensificación de relaciones laborales precarias, que en ocasiones se agravan por el uso de la automatización, especialmente la relacionada con la Industria 4.0.

Esto se debe a que la desregulación, la flexibilidad y la introducción de nuevas tecnologías – que den lugar a formas de trabajo innovadoras, no previstas expresamente y/o debidamente reguladas en la legislación ordinaria – en la ejecución de las actividades laborales han propiciado la

intensificación de las más diversas formas de explotación del trabajador, tanto a través de nuevos mecanismos, como aplicaciones que pretenden, en determinados casos, ocultar vínculos laborales, o incluso hacer inviable el acceso a otros derechos fundamentales, en cuanto a la falta de regulación o incluso a su insuficiencia, como ocurre con el teletrabajo.

Todo ello conlleva una degradación del equilibrio trabajo-ambiente, que es la principal causa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, por tanto, de violación a los derechos fundamentales del trabajador.

Finalmente, cabe señalar que la breve investigación realizada sobre el posicionamiento del poder judicial y legislativo extranjero señala la urgencia de que la jurisprudencia y la legislación brasileñas asimilen el papel que puede jugar la Industria 4.0 en la precariedad del ambiente laboral sano y seguro – y, en consecuencia, en los derechos del trabajador correlacionados con aquél – y, con ello, mejorar sus bases para que la automatización se convierta en beneficios reales para quienes laboran para cumplir con los lineamientos constitucionales.

REFERENCIAS

ALVARENGA, R. Z. Princípios fundamentais de direito ambiental do trabalho. In: FELICIANO, G. G. *et al.* (coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2017.

ANTUNES, R. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, R. *Riqueza e miséria no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ANTUNES, R. A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências: informalidade, infoproletariado, (i)materialidade e valor. In: ANTUNES, R. (org.). *Riqueza e miséria no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013.

ANTUNES, R. Qual é o futuro do trabalho na era digital? *Laborare*, Salvador, ano III, n. 4, p. 06-14, jan./jun. 2020. Disponible en: <https://trabalhodigno.org/laborare/index.php/laborare/article/view/46/29>. Acceso: 6 de agosto. 2020.

BARROS, A. M. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed., São Paulo: LTr, 2016.

BENJAMIN, A. H. Direito constitucional ambiental brasileiro. In: CANNOTILHO, J. J. Gomes; LEITE, J. R. M. (orgs.). *Direito Constitucional Ambiental brasileiro*. 5. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 83-154.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acceso: 15 de enero. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Segunda Seção). *Conflito de competência n. 164.544 – MG (2019/0079952-0)*. Suscitante: Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas – MG. Suscitado: Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas – MG. Rel.: Min. Moura Ribeiro.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Terceira Região). *Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112*. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Disponible en: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112>. Acceso: 15 de enero. 2020.

CALIFÓRNIA. Assembly Bill n. 5. “*Um ato para emendar a Seção 3351 e adicionar a Seção 2750.3 ao Código do Trabalho, e para alterar as Seções 606.5 e 621 do Código de Seguro-Desemprego, relativas ao emprego, e fazer uma apropriação para isso.*” Disponible en: https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acceso: 09 de enero. 2020.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei n. 5069/2019*. Disponible en: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=D0FC876A4E4151FC7EA5EF2ED0C24419.proposicoesWebExterno2?codteor=1807738&filename=PL+5069/2019. Acceso: 10 de enero. 2020.

COSTA, A. M.; ALMEIDA, V. H. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. In: FELICIANO, G. G. et al. (coord.). *Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, V. O. O conteúdo essencial do direito fundamental à integridade

psíquica no meio ambiente de trabalho na perspectiva do assédio moral organizacional. In: DELGADO, G. N. *et al* (coords.). *Direito constitucional do trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST*. São Paulo: LTR, 2015.

DRUCK, G. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, R. (Org.). *Riqueza e miséria no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013.

ENGELS, F. *A situação da classe trabalhadora em Inglaterra*. Porto: Afrontamento, 1975.

EUA. Suprema Corte da Califórnia. Decisão Unânime. *Caso da Dynamex Operations West, Inc. v. Tribunal Superior de Los Angeles (2018) 4 Cal.5th 903 (Dynamex)*. Disponível em: <https://cases.justia.com/california/supreme-court/2018-s222732.pdf?ts=1525107724>. Acesso: 6 de enero. 2020.

FELICIANO, G. G.; PASQUALETO, O. Q. F. (Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, G. G.; MISKULIN, A. P. S. C. (coords.) *Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019. p. 13-20.

GUIMARÃES, P. S. *A tecnologia aliada à construção do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

HAN, B.-C. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis, Vozes, 2015.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 17. ed. São Paulo: Loyola, 2008.

HUWS, U. *The making of a cybertariat: virtual work in a real world*. New York: Monthly Review Press, 2003.

KEMMELMEIER, C. S. Plataformas digitais de trabalho on demand e direito à saúde. In: FELICIANO, G. G.; MISKULIN, A. P. S. C. (coords.) *Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019. p. 95-105.

LEME, A. C. R. P. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. São Paulo: LTr, 2019.

MARANHÃO, N. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 80-117, jul./dez. 2016.

MARTINEZ, L.; MALTEZ, M. O direito fundamental à proteção em face da automação. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 43, n. 182, p. 21-59, out. 2017.

MELO, S. N. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 81, n. 9, p. 1094-1099, set. 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/123429>. Acceso: 11 de enero. 2020.

OLIVEIRA, S. A qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador. *Cad. Saúde Públ.*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, p. 625-634, out./dez. 1997. Disponible en: <https://www.scielo.org/pdf/csp/1997.v13n4/625-634/pt>. Acceso: 29 de diciembre. 2019.

PADILHA, N. S. Meio ambiente do trabalho: o diálogo entre o direito do trabalho e o direito ambiental. In: FELICIANO, G. G. *et al.* (Coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2015.

PILEGIS, O. R. Saúde mental e trabalho em plataformas uber: precarização e desproteção. In: FELICIANO, G. G.; MISKULIN, A. P. S. C. (coords.) *Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019. p. 106-117.

PINTO, G. A. Gestão global e flexível: trabalho local e adoecido. In: ANTUNES, R. (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013.

PRASSL, J. *Human as a service: the promise and perils of work in the gig economy*. Oxford: Oxford University Press, 2018.

SARLET, I. W.; GOLDSCHMID, R. A assim chamada abertura material do catálogo de direitos fundamentais: uma proposta de aplicação às relações de trabalho no Brasil. *Revista de Direitos Fundamentais e Democracia*, Curitiba, v. 17, n. 17, p. 25-42, jan./jun. 2015.

SARLET, I. W. Os direitos fundamentais sociais na Constituição de 1988. *Revista Diálogo Jurídico*, Salvador, v. 1, n. 1, 2001.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. O. (coords.). *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás*. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 209-238.

SENADO FEDERAL. *Projeto de Lei n. 3512/2020*. Disponible en: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>. Acceso: 2 de agosto. 2020.

SCHUMPETER, J. A. *Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico*. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

SCHWAB, K. *A quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SUPIOT, A. Por uma reforma digna do nome. E se refundarmos a legislação trabalhista?. *Le Mond Diplomatique*, 4 out. 2017. Disponible en: <https://diplomatique.org.br/reforma-trabalhista-na-franca-e-se-refundarmos-a-legislacao/>. Acceso: 14 de enero. 2020.

TEODORO, M. C. M.; D'AFONSECA, T. C.; ANTONIETA, M. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. *Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas*, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, 2017.

Artículo recibido el: 27/02/2020.

Artículo aceptado el: 06/08/2020.

Cómo citar este artículo (ABNT):

LEAL, C. R. F.; RODRIGUES, D. R. N. CARMO, V. M. La precarización del trabajo en la era digital y su impacto en el equilibrio laboral-ambiental. *Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v. 17, n. 38, p. 137-165, mayo/ago. 2020. Disponible en: <http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/1789>. Acceso: día del mes. año.