

DESAFIOS À APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA PREVENÇÃO E DA PRECAUÇÃO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E O TRABALHO DECENTE

CHALLENGES TO THE PRINCIPLES OF PREVENTION AND PRECAUTION APPLICATION IN THE WORK ENVIRONMENT FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND DECENT WORK

Fernanda de Vargas Machado*
Maurício de Carvalho Góes**

RESUMO

Catástrofes naturais ou provocadas pelo homem, assim como os desafios que as novas tecnologias impõem, indicam que vivemos em uma sociedade de risco. O meio ambiente, inclusive o do trabalho, é afetado por esses riscos, e, conseqüentemente, o ser humano. Nesse contexto, e nos termos da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), como os riscos reais e desconhecidos devem ser considerados para fins de prevenção

* Analista judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). Mestranda em Direito da Empresa e dos Negócios na Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos/2020), Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade do Sul de Santa Catarina (Unisul/2010). Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais pela Unisinos (2005). E-mail: fernanda.machado.mpd@gmail.com.

** Professor do mestrado profissional do Programa de Pós-graduação em Direito e Negócios da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), professor de Direito do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da graduação (*Law School*) e da pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) e professor do curso de pós-graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Membro titular da cadeira nº 33 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho. Advogado trabalhista. Sócio do escritório TozziniFreire Advogados. Doutor em Direito pela Unisinos. Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA). Especialista em Direito do Trabalho pela Unisinos. E-mail: mgoes@tozzinifreire.com.br.

e precaução no meio ambiente de trabalho visando ao trabalho decente e ao desenvolvimento sustentável? Objetivando responder a tal questionamento, a partir da coleta de dados bibliográficos e documentais, utilizando-se o método de abordagem dedutivo, serão tecidas considerações acerca da sociedade de risco (BECK, 2011) e da Agenda 2030 da ONU na primeira seção deste estudo. Em seguida, será apresentado panorama sobre o meio ambiente e, especificamente, o meio ambiente do trabalho, a saúde e a segurança dos trabalhadores. Na segunda seção, serão abordados os princípios da prevenção e da precaução, para, na segunda parte, explorarem-se riscos a eles relacionados, conhecidos e desconhecidos, com exposição acerca de casos julgados nessa temática. Dessa forma, para que se possa garantir o desenvolvimento sustentável, o trabalho decente e a dignidade da pessoa humana, o meio ambiente do trabalho e o trabalhador devem ser protegidos frente a riscos conhecidos e desconhecidos.

PALAVRAS-CHAVE

Sociedade de risco. Meio ambiente do trabalho. Prevenção e precaução. Desafios.

ABSTRACT

Natural or man-made disasters, as well as the challenges that new technologies impose, indicate that we live in a risk society. The environment, including the work environment, is affected by these risks and, consequently, the human being. In this context –and in terms of the UN 2030 Agenda–, how should real and unknown risks be considered for prevention and precaution in the work environment aiming at decent work and sustainable development? In order to answer this question, from the collection of bibliographic and documentary data, using the deductive approach method, considerations about the risk society (BECK, 2011) and the UN 2030 Agenda will be made in the first section of this study. Then, an overview of the environment and, specifically, the work environment, the health and safety of workers will be presented. In the second section, the principles of prevention and precaution will be addressed, and, in the second part, risks related to them, known and unknown, will be explored, with an exposition about the reading of jurisprudence on this topic. Therefore, in order to guarantee sustainable development, decent work and the dignity of the human person, the work environment and the worker must be protected against known and unknown risks.

KEYWORDS

Risk society. Work environment. Prevention and precaution. Challenges.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 Sociedade de risco e o meio ambiente de trabalho;
 - 2.1 Sociedade de risco e a Agenda Global;
 - 2.2 Meio ambiente do trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores;
 - 3 Princípios da prevenção e precaução: desafios e jurisprudência;
 - 3.1 Princípios da prevenção e da precaução;
 - 3.2 Desafios: os riscos conhecidos e desconhecidos e a jurisprudência;
 - 4 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 30/03/2022.

Data de aprovação: 21/06/2022.

1 INTRODUÇÃO

Eventos da natureza, assim como comportamentos sociais que a destroem ou o próprio semelhante, nos situam em uma sociedade de risco, como refere Ulrich Beck (2011). Os avanços da tecnologia e da comunicação também evidenciam diversos perigos ao ser humano, em áreas como Biologia e Medicina, por exemplo, mas especialmente em relação à forma como nos relacionamos, vivemos e trabalhamos (SCHWAB, 2016, p. 11).

No meio ambiente, entendido de forma ampla – nele incluído o meio ambiente do trabalho –, identificam-se muitos dos riscos a que o ser humano está exposto ou pode vir a estar. Para que se possa atingir o desenvolvimento sustentável e garantir o meio ambiente equilibrado, o trabalho decente e a saúde do trabalhador precisam ser perseguidos. São concepções que se inter-relacionam, seja na teoria, seja na prática.

Nesse sentido, o presente estudo pretende abordar os princípios da precaução e da prevenção relacionando-os aos desafios

que a sociedade de risco e que as novas tecnologias apresentam, bem como sua importância enquanto mecanismos de promoção do trabalho decente, que caminha ao lado do desenvolvimento sustentável.

Para tanto, na primeira seção (para além desta introdução), serão abordados a teoria da sociedade de risco de Ulrich Beck (2011) e debates globais envolvendo o meio ambiente e o desenvolvimento sustentável, como a Declaração Rio-92 e a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). Na segunda parte desta seção, serão tecidas considerações sobre alguns dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 e sua relação com o meio ambiente e o meio ambiente do trabalho, apresentando-se panorama geral a respeito desses temas.

Na segunda seção, serão inicialmente explorados os princípios da prevenção e da precaução, situando-os na legislação e em normas internacionais e salientando-se o dever de Estado, empregadores e empregados no sentido de promovê-los e executá-los. Na sequência, serão abordados alguns dos riscos que a prevenção se destina a eliminar ou neutralizar e os riscos ainda desconhecidos ou a respeito dos quais não há certeza científica, dos quais a precaução se ocupa, com exemplificação de casos julgados acerca do tema.

Ao final, pretende-se demonstrar que os riscos são, em determinada medida, segundo a teoria da sociedade de risco de Beck, eleitos e legitimados por essa mesma sociedade. O desafio parece ser, pois, a aceitação, até mesmo do desconhecido, e a efetiva ação para proteger o ser humano, o meio ambiente e o próprio corpo social, sempre.

2 SOCIEDADE DE RISCO E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Tem-se presenciado uma sucessão de eventos catastróficos, reflexos de causas naturais ou de um meio ambiente desequilibrado e superexplorado, como *tsunami*, deslizamentos de terra,

aumento dos níveis dos mares, e o surgimento ou ressurgimento de doenças, apenas para citarem-se alguns exemplos. Por outro lado, alguns comportamentos sociais causam ameaças, como terrorismo, violência urbana, pobreza, falta de perspectiva dos jovens quanto ao futuro – sem olvidar a recente guerra travada entre Rússia e Ucrânia –, causando temor mundial. Enfim, “entre tantas coisas, vemo-nos num cenário que exige explicações no mínimo audaciosas” (BECK, 2011, p. 2). A ideia de perigo e de risco é cada vez mais premente e invade todas as esferas da vida, incluindo o mundo e o meio ambiente do trabalho. Esse é o tema que se passa a explorar.

2.1 Sociedade de risco e a Agenda Global

Para Ulrich Beck, sociólogo alemão que desenvolveu a Teoria da Sociedade de Risco (a primeira publicação da obra ocorreu em 1986, logo após o acidente em Chernobyl), a sociedade de risco é a expressão de um processo de modernização reflexiva da sociedade na qual o desenvolvimento técnico e econômico configura-se ao mesmo tempo solução e problema (BECK, 2011, p. 24). Pode ser compreendida como o outro lado da decadência da sociedade industrial, caracterizada por uma modernidade reflexiva:

Esse conceito não implica (como pode sugerir o adjetivo “reflexivo”) reflexão, mas (antes) autoconfrontação. A transição do período industrial para o período de risco da modernidade ocorre de forma indesejada, despercebida e compulsiva no despertar do dinamismo autônomo da modernização, seguindo o padrão dos efeitos colaterais latentes. [...] A sociedade de risco não é uma opção que se pode escolher ou rejeitar no decorrer de disputas políticas. Ela surge na continuidade dos processos de modernização autônoma, que são cegos e surdos a seus próprios efeitos e ameaças. De maneira cumulativa e latente, estes últimos produzem ameaças que questionam e finalmente destroem as bases da sociedade industrial (BECK; GIDDENS; LASH, 1997, p. 15).

A sociedade de risco é, pois, um novo estágio da sociedade, altamente industrializado, com predominância da tecnologia da informação e centralizado nas percepções culturais e definições de risco, não em sua realidade propriamente, na qual os riscos são também produtos da construção social (BECK, 2011; 2018; BURSZTYN; EIRÓ, 2015).

No mundo do trabalho, é igualmente possível identificar as premissas dessa modernidade reflexiva. O crescente desenvolvimento da Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC), aliado à ausência de fronteiras globais, típico da Revolução 4.0, de que trata Klaus Schwab (2016), vem revelando que é possível a criação de muito mais riqueza com muito menos mão de obra.

Para entender o que isso significa em termos do agregado, compare Detroit em 1990 (então um grande centro de indústrias tradicionais) com o vale do silício em 2014. Em 1990, as três maiores empresas de Detroit possuíam uma capitalização de mercado combinada de US\$ 36 bilhões, faturamento de US\$ 250 bilhões, e 1,2 milhão de empregados. Em 2014, as três maiores empresas do vale do silício tinham uma capitalização de mercado consideravelmente mais elevada (US\$ 1,09 trilhão), haviam gerado aproximadamente as mesmas receitas (US\$ 247 bilhões), mas com cerca de 10 vezes menos empregados (137 mil) (SCHWAB, 2016, p. 16).

Ao passo que as tecnologias que fomentam o desenvolvimento econômico e trazem algumas vantagens ao mundo do trabalho, como a redução do desgaste físico dos trabalhadores, passam a contar com o auxílio de diversas ferramentas, como Inteligência Artificial (IA) e robótica, para o desenvolvimento de tarefas repetitivas, maiores possibilidades de trabalho (não de emprego) igualmente têm sofrido consequências perversas. Dentre essas, há a crescente precarização do trabalho e do próprio trabalhador, desde a informalidade, a falta de proteção social, a escassez remuneratória, a coisificação do trabalhador etc. Ressaltava Beck:

Essa interpretação, que obteve amplo alcance nos últimos anos, tanto científica quanto politicamente, apoia-se numa premissa da qual convém duvidar sistematicamente, e despenca junto com ela: a **continuidade** do sistema empregatício atual e de seus pilares de sustentação, a empresa, o posto de trabalho, a profissão, o trabalho assalariado etc. Ignora-se o fato de que, com os avanços da tecnologia da informação, mas também com impulsos modernizantes sociais e jurídicos, uma espécie de “**reforma constitucional**” do sistema empregatício é introduzida (Beck, 2011, p. 206, grifo do autor).

Seríamos, portanto, uma sociedade que não distribui riquezas, mas, sim, riscos (BECK, 2011, p. 24).

O risco encerra uma noção complexa de perigo, pois

[...] designa, ao mesmo tempo, tanto um perigo potencial quanto sua percepção e indica uma situação percebida como perigosa na qual se está ou cujos efeitos podem ser sentidos (VEYRET; RICHEMOND, 2007, p. 25).

Segundo Beck (2011), risco não significa catástrofe, mas antecipação da catástrofe. Os riscos consistem em encenar o futuro no presente de forma que essa antecipação real de catástrofes futuras no presente (como as mudanças climáticas ou crises financeiras) possa vir a ser política que transforme o mundo (BURSZTYN; EIRÓ, 2015, p. 474).

A sociedade de risco é produto das próprias escolhas sociais, e os riscos por elas gerados afetam o meio ambiente e o homem de forma globalizada: ultrapassam fronteiras. O risco não pode mais ser compreendido de forma tão segmentada, como ocorria na sociedade puramente industrial, sendo ele mais “democrático e globalizado, tornando a repartição mais equalizada” (MACEDO, 2015). Logo, apesar de se admitir que as classes sociais possam ser afetadas de forma diversa, não há mais grupos imunes.

Refere Beck (2018, p. 427) que “as tecnologias do futuro – a genética, a nanotecnologia e a robótica – estão a abrir ‘uma nova caixa de Pandora’”. Ademais, por detrás de qualquer atividade econômica ou tecnológica há o trabalho humano, sendo ele necessário no desenvolvimento, na execução e na revisão dessas novas tecnologias, segundo as melhores práticas que vêm sendo salientadas mundo afora.

Debates globais a respeito do meio ambiente e do desenvolvimento sustentável inserem-se nessa perspectiva, de que estamos todos inseridos na sociedade de risco, em que esses perigos, reais ou potenciais não estão adstritos a um povo ou a uma nação isoladamente.

Para discutir como garantir às gerações futuras o direito ao desenvolvimento nessa sociedade, a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, que ficou conhecida como Rio-92, reuniu mais de 100 chefes de Estado na cidade do Rio de Janeiro em 1992 (DECLARAÇÃO..., 1992; MOVIMENTO, [2022]). Frutos desse debate resultaram na Agenda 21 e na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente – esta, a primeira carta de intenções dos Estados para promover, em escala planetária, um novo padrão de desenvolvimento para o século XXI (MOVIMENTO, [2022]).

Na “Declaração do Rio”, foram elencados 27 princípios, dos quais destaca-se o 4:

A fim de alcançar o estágio do desenvolvimento sustentável, a proteção do meio ambiente deve constituir parte integrante do processo de desenvolvimento e não poderá ser considerada de forma isolada (DECLARAÇÃO..., 1992).

Em 2000, foram estabelecidos pela ONU os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), que buscam consolidar o compromisso da comunidade internacional para o desenvolvimento de uma nova realidade e “colocar as pessoas no centro de tudo o que fazemos” (MOVIMENTO, [2022]). Dentre eles, destacam-se

o objetivo 7, que visa garantir sustentabilidade ambiental, e o 8, sobre a criação de parceria global para o desenvolvimento (MOVIMENTO, [2022]).

Em setembro de 2015, em Nova York, representantes de 193 Estados-membros da ONU reuniram-se e adotaram o documento “Transformando o nosso mundo: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável”, que se caracteriza como um “plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal”, visando à vida digna para todos. No total, a Agenda 2030 contempla 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a serem buscados e implementados por todos os setores da sociedade, com 169 metas a serem desenvolvidas até 2030, tratando-se de objetivos “integrados e indivisíveis” e que “mesclam, de forma equilibrada, as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental” (MOVIMENTO, [2022]).

Figura 1. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)



Fonte: Movimento ([2022]).

A intenção dos ODS da Agenda 2030 e das respectivas metas é promover atitudes concretas, por todos – governos, setores privados, sociedade civil, organizações não governamentais, nas relações domésticas e internacionais –, para que se possa viver em uma sociedade mais justa, igualitária, com desenvolvimento econômico e sem infringência aos direitos humanos e ao meio ambiente, almejando, assim, o desenvolvimento sustentável do planeta (MOVIMENTO, [2022]).

Percebe-se, pois, que há um movimento das nações – ainda que nem sempre ações concretas sejam efetivadas – para que se busque uma vida melhor para todos.

Nesse contexto, passam-se a abordar as noções relacionadas ao meio ambiente do trabalho que se inserem na concepção da sociedade de risco.

2.2 Meio ambiente de trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores

O desenvolvimento sustentável permeia os debates sobre o crescimento econômico e está intrinsecamente relacionado à proteção do meio ambiente e ao trabalho decente. O ODS 3 da Agenda 2030, por exemplo, trata de saúde e bem-estar, visando “assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades”. O ODS 8 é sobre trabalho decente e crescimento econômico, para promoção do “crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos”, sendo elencada a meta 8.8:

[...] proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário (MOVIMENTO, [2022]).

Desde 1999, a OIT entende que trabalho decente ocorre desde que:

[...] homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (ORGANIZAÇÃO, [2022]).

O trabalho decente apresenta-se como ponto de convergência entre a Agenda 2030 e os quatro objetivos estratégicos da OIT (respeito aos direitos no trabalho; promoção do emprego produtivo

e de qualidade; alargamento da proteção social; fortalecimento do diálogo social, tendo o gênero como tema transversal), os quais se afiguram cruciais para o avanço de toda a agenda de desenvolvimento sustentável (ORGANIZAÇÃO, [2021]). Não há como dissociar, portanto, o desenvolvimento sustentável e o trabalho decente do meio ambiente de trabalho adequado e saudável.

O art. 225 da Constituição da República tutela o meio ambiente em todas as suas formas, natural, artificial, cultural e do trabalho (MELO, 2020, p. 255) e estabelece que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado” sendo dever da sociedade “defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, [2020]).

Para Raimundo Simão de Melo (2020, p. 255), a Constituição Federal trata do meio ambiente de forma imediata, quando se refere à qualidade do meio ambiente em seus múltiplos aspectos e, de forma mediata, quando menciona a saúde, a segurança e o bem-estar do cidadão, “expresso nos conceitos de **vida em todas as suas formas** (Lei n. 6.938/81, art. 3º, I) e **qualidade de vida** (CF, art. 225, *caput*)” (MELO, 2020, p. 255, grifo do autor).

Meio ambiente, segundo a Política Nacional do Meio Ambiente, no art. 3º, I, da Lei nº 6.938 (BRASIL, 1981), é compreendido como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Consideram-se meio ambiente natural os recursos naturais como solo, água, ar, flora e fauna; artificial, o espaço urbano construído; cultural, o relativo à formação e à cultura de um povo (MELO, 2020, p. 256). Já o meio ambiente do trabalho pode ser conceituado como

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade física e psíquica dos trabalhadores. O meio ambiente do trabalho não se limita ao trabalhador classicamente conhecido como aquele que ostenta uma carteira de trabalho

assinada, abarcando todo cidadão que coloca sua força de trabalho em benefício de outrem, porque todos têm direito à proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida (MELO, 2020, p. 256).

Destaca Raimundo Simão de Melo que o meio ambiente de trabalho compreende não só o local físico em si, mas, também, “os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho” (MELO, 2020, p. 256).

A Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, que trata da segurança e da saúde dos trabalhadores, confirma essa concepção ao prever, no item “e” da Parte I, que

[...] o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (ORGANIZAÇÃO, 1981).

A Convenção 161 da OIT, também ratificada pelo Brasil, dispõe sobre os serviços de saúde do trabalho considerando a necessidade de proteção dos trabalhadores contra doenças profissionais, doenças em geral e acidentes de trabalho (ORGANIZAÇÃO, 1985).

Dessa forma, as questões relacionadas à saúde física e mental do trabalhador possuem vinculação direta com o meio ambiente de trabalho, que é compreendido de forma ampla (em todas as suas dimensões).

A síndrome de *burnout*, também chamada de síndrome do esgotamento profissional, por exemplo, passou a ser reconhecida como doença relacionada ao trabalho (CID10 Z56.3), sedimentando a percepção de que o meio ambiente pode influenciar ou ocasionar o desenvolvimento de doenças mentais (BRASIL, 2007). Situações envolvendo assédio moral e assédio sexual no trabalho

estão igualmente relacionadas à qualidade do meio ambiente laboral, pois atingem

[...] a saúde dos trabalhadores maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, o que deteriora as condições de trabalho com extensão muitas vezes até para o ambiente familiar do trabalhador (MELO, 2020, p. 256).

No que diz respeito aos riscos à integridade física, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dedica o Capítulo V do Título II à Segurança e Medicina do Trabalho. Dos principais riscos reconhecidos pela legislação trabalhista, destacam-se as atividades perigosas, referidas no art. 193, e as consideradas insalubres, conforme definição técnica do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 190 (BRASIL, 1943).

Apresentado esse panorama, pretende-se explorar os princípios da prevenção e da precaução visando ao meio ambiente de trabalho sustentável, ao trabalho decente e, por consequência, à proteção da saúde física e mental dos trabalhadores, também sob a ótica da jurisprudência.

3 PRINCÍPIOS DA PREVENÇÃO E PRECAUÇÃO: desafios e jurisprudência

O meio ambiente, a saúde, o bem-estar, a justiça social e o trabalho são temas interligados, não se afigurando possível dissociá-los quando se está a cuidar de desenvolvimento sustentável, sendo direito de todos e dever do Estado e de toda a sociedade promovê-los. É o que se extrai de diversos dispositivos da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

No *caput* do art. 225 da Constituição Federal, é estabelecido o dever de todos de defender e preservar o meio ambiente para as futuras gerações. O art. 170, ao tratar da ordem econômica,

dispõe que deve essa ser pautada pela valorização do trabalho humano e pela livre iniciativa, visando à existência digna, à justiça social e, dentre outros, ao princípio da defesa do meio ambiente, “inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação” (BRASIL, 1988). O art. 193 trata do trabalho, do bem-estar e da justiça social. No art. 196, há previsão de que a saúde é direito de todos, sendo dever do Estado promovê-la, inclusive mediante adoção de medidas que visem à redução do risco de doenças. No art. 200, VIII, é prevista como atribuição do Sistema Único de Saúde (SUS), dentre outras, a execução de ações visando à saúde do trabalhador.

Especificamente para os trabalhadores urbanos e rurais, o art. 7º, XXII, da Constituição Federal prevê que é direito desses a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, sem prejuízo de outras ações que visem à melhoria de sua condição social (BRASIL, 1988).

A Convenção nº 155 da OIT (1981), ratificada pelo Brasil, é nesse mesmo sentido, prevendo nos arts. 16 a 18, que as empresas são obrigadas a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, assim como implementar medidas para elidir ou reduzir os riscos existentes no ambiente de trabalho.

A garantia da segurança dos trabalhadores e a ideia de redução de riscos englobam tanto o princípio da prevenção como o da precaução, como se analisará.

3.1 Princípios da Prevenção e da Precaução

O princípio da prevenção corresponde à adoção de medidas que objetivem evitar riscos ao meio ambiente e ao ser humano. Aplica-se a “situações de perigo concreto que pode levar a um dano se não forem adotadas providências, pelo que não se pode esperar que o dano aconteça” (MELO, 2020, p. 257). É classificado como um “megaprincípio ambiental” e serve de orientação a todos os demais princípios ambientais (MELO, 2020, p. 257). Dessa

forma, o princípio da prevenção tem como foco o risco conhecido. No âmbito laboral, destina-se à implementação de ações para impedir a ocorrência de acidentes de trabalho e das doenças laborais ou que apresentam sua gênese ou agravamento no trabalho.

Já o princípio da precaução abrange a garantia contra os riscos potenciais que, de acordo com o estado atual do conhecimento, ainda não podem ser identificados (MELO, 2020, p. 57). Para Wilson Engelman,

O princípio da precaução pode ser definido como a obrigação de se tomar medidas e decisões que venham a evitar e impedir que se concretizem os efeitos nocivos dos riscos desconhecidos e futuros em matéria de meio ambiente; o princípio da precaução é considerado, senão o principal, um dos principais princípios afetos à ideia de preservação de segurança do meio ambiente (ENGELMANN, 2013, p. 304).

A Declaração de Estocolmo, de 1972, oriunda de Conferência da ONU, no princípio 18, já previa a precaução:

[...] deve-se utilizar a ciência e a tecnologia para descobrir, evitar e combater os riscos que ameaçam o meio ambiente, para solucionar os problemas ambientais e para o bem comum da humanidade (DECLARAÇÃO, 1972, p. 5).

Por sua vez, a Declaração Rio-92 é o documento considerado como o marco do princípio da precaução (WEDY, 2020, p. 265), conforme o princípio 15:

Com a finalidade de proteger o meio ambiente, os Estados deverão aplicar amplamente o critério de precaução conforme suas capacidades. Quando houver perigo de dano grave ou irreversível, a falta de certeza científica absoluta não deverá ser utilizada como razão para que seja adiada a adoção de medidas eficazes em função dos custos para impedir a degradação ambiental (DECLARAÇÃO, 1992).

O princípio da precaução tem por objeto, além da antecipação nas hipóteses de incerteza e dúvida quanto aos riscos: transferência da “responsabilidade da prova aos proponentes da atividade; investigação ampla de alternativas para a ação prejudicial”; aumento da “participação pública na tomada de decisões” (KRIEBEL; TICKNER, 2001 *apud* REZENDE, 2005, p. 40-41).

O Decreto nº 9.571 (BRASIL, 2018), que estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, prevê diversas medidas relacionadas à prevenção e à precaução pelas empresas, o que inclui o ambiente de trabalho. O art. 6º, I e II, estabelece que é responsabilidade das empresas agir de forma cautelosa e preventiva a fim de “evitar que as atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e danos ambientais e sociais” (BRASIL, 2018).

O art. 7º do mesmo decreto dispõe sobre o dever de garantir condições decentes de trabalho por meio de ambiente produtivo e seguro, prevendo, em seu inciso VII, a necessidade de

[...] adotar medidas de prevenção e precaução, para evitar ou minimizar os impactos adversos que as suas atividades podem causar direta ou indiretamente sobre os direitos humanos, a saúde e a segurança de seus empregados (BRASIL, 2018).

O § 1º desse mesmo artigo é claro quanto à necessidade de se observar o princípio da precaução, específico para riscos desconhecidos:

A inexistência de certeza científica absoluta não será invocada como argumento para adiar a adoção de medidas para evitar violações aos direitos humanos, à saúde e à segurança dos empregados (BRASIL, 2018).

Veja-se que essas disposições vão ao encontro do previsto na Declaração Rio-92.

No âmbito da legislação trabalhista, a CLT prevê, no art. 157, o dever das empresas de “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”; instruir os empregados quanto a medidas de precaução a fim de evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, dentre outros (BRASIL, 1943).

Percebe-se a utilização do vocábulo **precaução** nesse dispositivo legal, ainda que a ideia de prevenção esteja nele explícita, porquanto a imensa maioria das normas de segurança e medicina do trabalho dizem com riscos classificados e conhecidos, como o são os agentes insalubres, por exemplo. Por outro lado, partindo-se da premissa de que a legislação não contém expressões inúteis, pode-se afirmar que a precaução efetivamente encontra-se positivada há algum tempo.

Ainda quanto à precaução, percebe-se a utilização desse vocábulo de forma específica no *caput* do art. 75-E da CLT (BRASIL, 1943), que trata do teletrabalho: “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”.

Não se pode esquecer que o dever de cuidado é também dos empregados. O art. 158 da CLT refere que devem esses “observar as normas de segurança e medicina do trabalho” (BRASIL, 1943), incluindo as instruções dadas pelo empregador nesse sentido, colaborando para implementação e efetivação de medidas de proteção e de segurança no ambiente laborativo. Aliás, o desrespeito a normas internas e de caráter geral pode ensejar a despedida por justa causa do trabalhador, conforme o parágrafo único do art. 158 da CLT, combinado com o art. 482, “h”, da CLT (BRASIL, 1943).

Portanto, é dever do Estado, das empresas e dos próprios empregados agir de modo a implementar um meio ambiente de trabalho seguro, com adoção de medidas preventivas e de precaução, a fim de evitar a ocorrência de riscos e danos à saúde física, mental e emocional dos trabalhadores.

Nesse compasso, passam-se a abordar alguns dos principais riscos passíveis de prevenção e precaução.

3.2 Desafios: os riscos conhecidos e desconhecidos e a jurisprudência

Pode-se afirmar que a sociedade e as autoridades elegem os riscos – de forma técnica, *a priori* – elencando-os, especialmente a fim de nortear os agentes para fins de adoção de medidas para prevenção, precaução, elisão ou mitigação desses riscos, conforme a percepção da realidade. Para Beck (2011, p. 27), os riscos estão “abertos a processos sociais de definição”.

Quanto aos riscos conhecidos, passíveis de prevenção, destacam-se aqueles que a própria norma assim reconhece. Conforme a CLT (BRASIL, 1943), incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho estabelecer normas nesse sentido, e, através das Normas Regulamentadoras (NR) da Portaria MTb nº 3.214, de 1978, do Ministério do Trabalho (BRASIL, [2021a]), regula-se a matéria. Atualmente, são 37 NR tratando sobre temas relacionados à saúde e à segurança no trabalho.¹

¹ NR 01 – Disposições Gerais; NR 02 – Inspeção Prévia (revogada); NR 03 – Embargo ou Interdição; NR 04 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho; NR 05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; NR 06 – Equipamento de Proteção Individual – EPI; NR 07 – Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR 08 – Edificações; NR 09 – Programas de Prevenção de Riscos Ambientais; NR 10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade; NR 11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais; NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos; NR 13 – Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações e Tanques Metálicos de Armazenamento; NR 14 – Fornos; NR 15 – Atividades e Operações Insalubres; NR 16 – Atividades e Operações Perigosas; NR 17 – Ergonomia; NR 18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção; NR 19 – Explosivos; NR 20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis; NR 21 – Trabalhos a Céu Aberto; NR 22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração; NR 23 – Proteção Contra Incêndios; NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho; NR 25 – Resíduos Industriais; NR 26 – Sinalização de Segurança; NR 27

Dos riscos mais comuns no cotidiano forense e, por consequência, na vida dos trabalhadores, destacam-se as atividades perigosas e insalubres, as primeiras tratadas no art. 193 da CLT (BRASIL, 1943) e na NR 16 da Portaria MTb nº 3.214/78 (BRASIL, [2021a]); as segundas, no art. 190 da CLT (BRASIL, 1943) e na NR 15 Portaria MTb nº 3.214/78 (BRASIL, [2021a]).

No que diz respeito aos riscos desconhecidos, “a sociedade de risco simbolizaria, de certo modo, uma era de descontrole pelo fato de os riscos civilizatórios escaparem à percepção” (BURSZTYN; EIRÓ, 2015, p. 475), baseando-se, principalmente, “na esfera das fórmulas físico-químicas (por exemplo, toxinas nos alimentos ou a ameaça nuclear” (BECK, 2011, p. 16).

Riscos (conhecidos e desconhecidos) são referidos na Biotecnologia, que envolve, dentre outros temas, modificação genética. A Lei nº 11.105 (BRASIL, 2005), conhecida como Lei da Biossegurança, contém disposições sobre a segurança e que servem de fundamento à prevenção e à precaução nesse campo, nunca se olvidando de que, em qualquer processo de desenvolvimento e produção, o labor humano está presente. O art. 1º prevê expressamente a “observância do princípio da precaução para a proteção do meio ambiente” (BRASIL, 2005).

A indústria dos agrotóxicos é identificada como amplo campo para aplicação do princípio da precaução (não somente da prevenção), especialmente em razão do caso Shell/Cyanamid/Basf:

– Revogada – Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB; NR 28 – Fiscalização e Penalidades; NR 29 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário; NR 30 – Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário; NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura; NR 32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde; NR 33 – Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados; NR 34 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, Reparação e Desmonte Naval; NR 35 – Trabalho em Altura; NR 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados; NR 37 – Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo (BRASIL, 2021a).

toda a comunidade de Paulínia (São Paulo) sofreu, e continua sofrendo, com a contaminação de lençol freático por vazamento de produtos tóxicos, inclusive porque gerações seguintes têm apresentado problemas de saúde, como malformação e câncer (REZENDE, 2005).

O caso foi objeto de Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho em litisconsórcio com a Associação de Combate aos Poluentes Orgânicos Persistentes (ACPO), na qual foram requeridos pedidos de assistência integral à saúde dos ex-trabalhadores e familiares mediante concessão de plano de saúde amplo e vitalício, além de danos morais coletivos no importe de 3% sobre o lucro líquido das empresas, dentre outros pleitos, em face das empresas Shell e Basf (ajuizada em março de 2007 como Processo nº 0022200-28.2007.5.15.0126) (BRASIL, [2007]). Ao longo das investigações no inquérito civil, foram constatados casos de: neoplasia maligna (dentre os quais cânceres de próstata e de tireoide e leucemia); doenças endócrinas, hipertensivas, do aparelho digestivo e no aparelho gênito-urinário, com afecções da próstata, alterações de fertilidade e impotência sexual; mutações e deficiências genéticas nos filhos dos trabalhadores (BRASIL, [2007]; ALIAGA, 2016, p. 84-85). Nos fundamentos da sentença, foi destacado que

[...] a incerteza científica acerca das consequências dessa exposição crônica ao organismo humano, ainda mais no cenário constatado nos autos do processo, onde foram listados mais de 10 (dez) contaminantes de interesse, não havendo descrição científica dos efeitos sinérgicos e combinados para a maioria deles, invocando a aplicação do princípio da precaução (ALIAGA, 2016, p. 87).

Com efeito, como previsto tanto no princípio 15 da Declaração Rio-92 (DECLARAÇÃO, 1992) como no Decreto nº 9.571 (BRASIL, 2018), a falta de conhecimento (ou conclusão) científico acerca de determinado risco não pode ser empecilho à precaução e ao cuidado com os empregados:

Medidas de precaução devem ser tomadas independentemente das pesquisas respaldadas por indicadores de exposição, tal como proposto por Sobreira (2003). Estas medidas devem ser baseadas nos indícios de potenciais danos e lesões de pessoas. É proposto também reorientação da pesquisa científica, considerando as questões políticas envolvidas, pois é no campo político que se viabiliza o “fazer de um saber científico com objetivo central de preservar a vida. A inépcia científica não pode servir para justificar a falta de ações de preservação da vida” (SOBREIRA, 2003, p. 989 *apud* REZENDE, 2005, p. 43).

No caso Shell-Basf em Paulínia (São Paulo), houve condenação das empresas em primeiro grau, e a sentença foi integralmente confirmada pelo TRT da 15ª Região. No âmbito do TST, foi entabulada conciliação (ALIAGA, 2016, p. 90).

A jurisprudência trabalhista tem aplicado os princípios da prevenção e da precaução, havendo julgados relacionados à observância desses no ambiente do trabalho em relação aos riscos apresentados na pandemia ocasionada pelo novo coronavírus, de forma mais recente. No julgamento de Mandado de Segurança, Processo nº 0021919-77.2021.5.04.0000 MSCIV, a 1ª Seção de Dissídios Individuais do TRT da 4ª Região, com voto vencedor do Relator Desembargador João Paulo Lucena, em 01/12/2021, restou expressamente consignada a necessidade de se observarem os princípios da prevenção e da precaução sob a ótica dos direitos humanos. Parte da decisão foi assim redigida:

[...] em matéria de meio ambiente do trabalho devem ser observados os princípios de prevenção e precaução, que recomendam a observância da última tecnologia ou recurso disponível para evitar ou minimizar riscos à saúde e segurança das pessoas trabalhadoras, na forma do art. 160 da CLT, da Convenção 155 da OIT e do Decreto 9571/18, art. 6º, I: [...]

[...] demonstrada a probabilidade do direito e o perigo de dano irreparável no caso de não adotadas as medidas para proteção das pessoas trabalhadoras

da litisconsorte, com grave risco de contágio de COVID-19 não só do quadro de pessoal da empresa como também de quem nela circula, não há outra decisão a ser tomada a não ser a manutenção da determinação de medidas preventivas e compensatórias a fim de evitar a contaminação ainda maior, não só dos empregados da litisconsorte, mas também de toda a comunidade da região onde ela está situada.

Necessária observância da acepção do Enfoque em Direitos Humanos, que busca centralizar as ações estatais (aí incluída a judiciária) nas pessoas, para efetividade dos direitos humanos e promoção da dignidade da pessoa. Necessidade de mudança interpretativa, abandonando-se o contratualismo em favor da ótica humanista, tema de inquestionável relevância atual [...] (BRASIL, [2021b]).

Outro dos mais relevantes exemplos de riscos desconhecidos, que devem ser objeto de precaução no meio ambiente do trabalho, diz sobre o uso da nanotecnologia:

A perspectiva humana de acessar a escala nanométrica (bilionésima parte de um metro) traz diversas possibilidades para melhorar a vida, contudo, também acarreta determinados riscos, que poderão ocasionar danos futuros (LEAL; MARTINS; HOHENDORFF; ENGELMANN, 2020, p. 10).

De fato, “a tensão contínua entre os benefícios e os riscos, desenvolvimento tecnológico e precaução têm sido o cerne dos debates contemporâneos sobre a regulamentação da Nanotecnologia” (LEAL; MARTINS; HOHENDORFF; ENGELMANN, 2020, p. 10). Explana-se que:

A produção e as circunstâncias laboratoriais em que são desenvolvidas sem os parâmetros de proteção e segurança adequados estão expondo as pessoas a prováveis riscos. Afinal, a probabilidade e gravidade desses efeitos danosos ainda são desconhecidos pela Ciência e o Direito. Não se pode esperar a ocorrência de algum incidente para começar o processo

de criação de um suporte fático (LEAL; MARTINS; HOHENDORFF; ENGELMANN, 2020, p. 10).

Não se pode olvidar, a par de diversas vantagens, os riscos sociais que as tecnologias apresentam, na ideia da sociedade do risco. Ricardo Antunes identifica, inclusive, uma nova classe trabalhadora, o

[...] **novo proletariado digital**, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho (Antunes, 2018, p. 30, grifo do autor).

Nesse novo proletariado, destacam-se em especial as figuras do trabalho uberizado² e do *crowdworking*,³ este ainda menos visível, o que por si só representa risco no que diz com o alcance de direitos a tais trabalhadores. Nesse particular, menciona-se uma onda de terceirização *on-line* e internacional sem qualquer registro formal, pois qualquer pessoa na multidão (*crowd*) pode oferecer o serviço a qualquer empresa/tomador instalada em qualquer lugar do mundo (MORESCHI; PEREIRA; COZMAN, 2020; KALIL, 2020).

² O termo “uberização” vem sendo adotado para descrever o trabalho prestado em economia de plataforma, tal como a Uber, por ser essa um modelo de negócio digital por meio de plataforma e aplicativos que ganhou grande notoriedade em escala global (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018). Os trabalhos mais tradicionais, geralmente presenciais, são os identificados como por demanda (*on-demand*) e têm sido chamados também de trabalhos uberizados (KALIL, 2020, p. 86).

³ Classificado genericamente como trabalho em nuvem, pode ser elencado em quatro principais tipos: “(i) crowdsourcing, em que se permite às empresas oferecer trabalho para um grupo indefinido de trabalhadores; (ii) terceirização *on-line*, em que a oferta de trabalho se dá para um indivíduo ou uma organização específica, ao invés de ser dirigida a uma multidão; (iii) de microtrabalho, em que é priorizada a velocidade e o reduzido gerenciamento de tarefas simples e repetitivas que demandam pouco treinamento; (iv) de autônomos, em que se privilegiam conhecimentos especializados e projetos de maior extensão” (KALIL, 2020, p. 86).

O que se vem notando nesses novos modelos de trabalho são riscos como a total falta de proteção social e a coisificação do próprio ser humano, que é visto como um serviço, descartável em poucos minutos (DE STEFANO, 2016, p. 12). Ricardo Antunes fala em escravidão digital, pois o capitalismo de plataforma

[...] recupera formas pretéritas de exploração do trabalho que já estavam em grande medida sepultadas. Era muito raro, salvo na informalidade pura, a exclusão total dos direitos do trabalhador (UBERIZAÇÃO..., [2020]).

Ricardo Antunes destaca que, conforme o trabalho se move para “fora dos muros da fábrica”, passa a ser cada vez mais difícil manter a noção de controle (e de subordinação), bem como a ficção da divisão do tempo em lazer/descanso, ou seja, de

[...] separar o tempo de produção do de reprodução, de modo que aqueles que vivem da venda da força laboral produzem em toda a sua generalidade, em toda parte, o tempo todo (UBERIZAÇÃO..., [2020]).

Quanto a esses novos modelos trazidos com o desenvolvimento da tecnologia e insertos na sociedade de risco, Renan Kalil refere a necessidade de

[...] rediscussão das fronteiras das empresas, redefinição do conceito de empregador e análise da noção de hierarquia, em um contexto de potencialização e maximização da terceirização e da fragmentação do trabalho (KALIL, 2020, p. 87).

Nesse aspecto, ganha especial relevância o recente julgamento proferido pela 3ª Turma do TST no Processo nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, ao fazer uma leitura contemporânea de conceitos do Direito do Trabalho analisando a existência de relação de emprego entre motorista de aplicativo e empresa. O acórdão analisa, ainda, diversos riscos observados nesse modelo de trabalho, ressaltando o papel do Direito do Trabalho enquanto garantidor de um patamar civilizatório da classe trabalhadora. Cita-se excerto da ementa do julgado:

A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público-alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém, a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público-alvo objetivado – neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição

das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potencializam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado – regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT,

portanto –, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergingo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego,

sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. [...] Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022) (BRASIL, [2022]).

Por derradeiro – não menos importante –, destacam-se as doenças psíquicas, cada vez mais presentes. O trabalho, ou a forma como se trabalha nesse contexto de maciça tecnologia, afeta o bem-estar mental e emocional do ser humano, notadamente no trabalho desenvolvido em casa, no qual a falta de convivência social e o direito à desconexão são mitigados.

Dessa forma, incertezas ou falta de aceitação por alguma parte da comunidade a seu respeito não servem para que Estado, empresas e atores sociais omitam-se no intuito de tomar medidas de precaução e prevenção, pois a vida e a dignidade do ser humano, em meio ambiente equilibrado, dão suporte ao desenvolvimento – inclusive econômico – sustentável.

O Direito do Trabalho, nesse contexto, precisará efetivamente repensar os institutos como vinham sendo compreendidos até então, orientando-se por motrizes principiológicas que nunca devem ser abandonadas, como a dignidade da pessoa humana, a centralidade do ser humano frente a novas tecnologias, o trabalho decente e princípios como os de prevenção e precaução, considerando o indivíduo trabalhador e a sociedade, que, na distribuição de riscos, também sofrerá as consequências das escolhas que forem sendo realizadas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contexto atual é permeado por catástrofes naturais ou provocadas pelo ser humano, pandemias, desemprego estrutural, falta de perspectiva para gerações futuras, dentre outros problemas,

permitindo reconhecer que nos encontramos todos inseridos em uma sociedade de risco. O meio ambiente e a saúde estão no centro de muitos debates em nível global.

A Declaração Rio-92 e, mais recentemente, a Agenda 2030 da ONU são exemplos desses movimentos e possuem o intuito de estabelecer objetivos e metas visando ao desenvolvimento sustentável. De fato, meio ambiente, saúde, bem-estar, justiça social e trabalho são temas interligados, sendo direito de todos e dever do Estado e da sociedade promovê-los, como, inclusive, estabelece a Constituição da República.

Nesse cenário, não há como dissociar o desenvolvimento sustentável e o trabalho decente do meio ambiente de trabalho adequado e saudável. O conceito de meio ambiente do trabalho deve ser compreendido de forma ampla, em todas as dimensões que circunscrevem o trabalho e o ser humano que o desenvolve, seja em atividade remunerada ou não. Ações visando à redução ou à eliminação de riscos se inserem nessa perspectiva.

A ideia de redução e eliminação de riscos engloba tanto o princípio da prevenção como o da precaução, visando à preservação do meio ambiente, da saúde e do bem-estar do ser humano, notadamente do trabalhador, muito antes de ocorrer o dano e de se discutirem responsabilidade, reparação e indenização.

Portanto, é dever de Estado, empresas e próprios empregados agir de modo a implementar um meio ambiente de trabalho seguro, com adoção de medidas preventivas e de precaução, a fim de evitar a ocorrência de riscos e danos à saúde física, mental e emocional dos trabalhadores.

Mesmo os riscos desconhecidos devem ser objeto de pesquisa pelas áreas específicas em que se inserem (Medicina, Biologia, Geologia etc.) e, igualmente, pelas Ciências Sociais, pois a sociedade elege e legitima, em certa medida, o que considera risco.

O princípio da precaução, que se ocupa dos riscos desconhecidos ou não concretos, é elemento fundamental à proteção da

sociedade, ao lado do princípio da prevenção, que se destina a evitar os riscos conhecidos.

O grande desafio parece ser o de se reconhecerem, ou serem aceitar, os riscos – mesmo os não compreendidos integralmente – e agir desde logo. O Direito do Trabalho, na sociedade de risco, necessita acompanhar tal evolução. Ao final, porque também a sociedade é afetada, pois, se o trabalho é precarizado, a marginalização aumenta; o custo previdenciário, também; e os valores da dignidade da pessoa humana, do direito ao trabalho decente e do desenvolvimento sustentável ficam prejudicados.

REFERÊNCIAS

ALIAGA, Márcia Kamei López. Caso Shell/Basf: reflexões para um novo olhar sobre os acidentes ampliados. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 49, p. 69-95, 2016.

ANTUNES, Ricardo. A explosão do novo proletariado de serviços. *In*: ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: BOITEMPO, 2018. p. 25–64.

BECK, Ulrich; GIDDENS, Anthony; LASH, Scott. **Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna**. Tradução de Magda Lopes. São Paulo: Unesp, 1997.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. São Paulo: Editora 34, 2011.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco mundial: em busca da segurança perdida**. São Paulo: Edições 70, 2018. *E-book*.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 dez. 2022.

BRASIL. Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007.

Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2008]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm. Acesso em: 15 dez. 2022.

BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018.

Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 14 dez. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 14 dez. 2022.

BRASIL. Governo Federal. Ministério do Trabalho e Previdência. **Normas Regulamentadoras – NR.** Atualizado em 21 out 2021. [Brasília, DF: Governo Federal, 2021a]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 16 dez. 2021.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 15 dez. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.105, de 24 de março de 2005. Regulamenta os incisos II, IV e V do § 1º do art. 225 da Constituição Federal,

estabelece normas de segurança e mecanismos de fiscalização de atividades que envolvam organismos geneticamente modificados – OGM e seus derivados, cria o Conselho Nacional de Biossegurança – CNBS, reestrutura a Comissão Técnica Nacional de Biossegurança – CTNBio, dispõe sobre a Política Nacional de Biossegurança – PNB, revoga a Lei nº 8.974, de 5 de janeiro de 1995, e a Medida Provisória nº 2.191-9, de 23 de agosto de 2001, e os arts. 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10 e 16 da Lei nº 10.814, de 15 de dezembro de 2003, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2008]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11105.htm. Acesso em: 14 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª). **1ª Seção de Dissídios Individuais**, 0021919-77.2021.5.04.0000 MSCIV. Julgado em 01.12.2021, Desembargador Joao Paulo Lucena. Porto Alegre: TRT4, [2021b]. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 3 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 15ª). **Processo n. 00222008.2007.5.15.0126**. Campinas: TRT15, [2007]. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/PAU/pProcesso1g.wProcesso>. Acesso em: 3 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo n. RR-100353-02.2017.5.01.0066**, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Julgado em 11.04.2022. Brasília, DF: TST, [2022]. Disponível em: <http://jurisprudencia.tst.jus.br/#b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 3 jun. 2022.

BURSZTYN, Marcel; EIRÓ, Flávio. Mudanças climáticas e distribuição social da percepção de risco no Brasil. **Sociedade e Estado**, v. 30, n. 2, p. 471–493, 2015.

DECLARAÇÃO da Conferência da ONU no Ambiente Humano. Estocolmo, 5-16 de junho de 1972. Disponível em: https://cetesb.sp.gov.br/proclima/wp-content/uploads/sites/36/2013/12/estocolmo_mma.pdf. Acesso em: 3 mar. 2022.

DECLARAÇÃO do Rio de Janeiro. **Estudos Avançados**, v. 6, n. 15, p. 153–159, 1992. Disponível em: <http://www.scielo.br/j/ea/a/szzGBPjxPqnTsHsnMSxFWPL/?lang=pt>. Acesso em: 3 dez. 2021.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». **Conditions of Work and Employment Series**, Genebra, n. 71, p. 43, 2016. Disponível em: www.ilo.org/publns%0Ahttp://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 2 jan. 2022.

ENGELMANN, Wilson. O Direito frente aos desafios trazidos pelas nanotecnologias. *In*: STRECK; ROCHA; ENGELMANN. **Constituição, sistemas sociais e hermenêutica**. Anuário de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS. Mestrado e Doutorado, Porto Alegre, n. 10, p. 301-311, 2013.

KALIL, Renan Bernardi. **A Regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. Disponível em: <https://openaccess.blucher.com.br/article-list/9786555500295-476/list#articles>. Acesso em: 2 jan. 2022.

LEAL, Daniele Weber; MARTINS, Patrícia Santos; HOHENDORFF, Raquel Von; ENGELMANN, Wilson. **Orientações jurídicas para o segmento industrial e comercial que trabalha com nanotecnologias**: construindo estruturas normativas a partir dos princípios. São Leopoldo: Karywa, 2020.

MACEDO, Roberto F. De. Sociedade de Risco: rumo a uma outra Modernidade. **Jusbrasil**, [S. l.], 2015. Disponível em: <https://ferreiramacedo.jusbrasil.com.br/artigos/160037557/sociedade-de-risco-rumo-a-uma-outra-modernidade>. Acesso em: 14 dez. 2021.

MELO, Raimundo Simão De. Aplicação do Princípio da Prevenção no Meio Ambiente do Trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2020. v. 5, p. 255–261.

MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; COZMAN, Fabio G. The Brazilian workers in Amazon Mechanical Turk: Dreams and realities of ghost workers. **Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 44–64, 2020.

MOVIMENTO Nacional ODS. Disponível em: <https://movimentoods.org.br/agenda-2030/>. [2022]. Acesso em: 3 mar 2022.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda, CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 15 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Decent work is not just a goal - it is a driver of sustainable development**. Geneva: ONU, [2021]. Disponível em: https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/publications%2FDecent_Work_and_the_2030_Agenda.pdf. Acesso em: 18 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 155 - Segurança e saúde dos trabalhadores**. Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1981. Vigência no plano nacional em 18 de maio de 1993. Brasília, DF: OIT, 1993. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em 29 mar 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

Convenção 161 - Serviços de saúde do trabalho. Aprovada na 71ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1985. Vigência no plano nacional em 17.2.1988. Brasília, DF: OIT, 1985. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

Temas: Trabalho decente. Brasília, DF: OIT, [2022]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Acesso em: mar. 2022

REZENDE, June Maria Passos. **Caso Shell/Cyanamid/**

Basf: epidemiologia e informação para o resgate de uma precaução negada. 2005. 206 f. PhD Thesis. Tese (Doutorado em Epidemiologia) - Faculdade de Ciências Médicas, Unicamp, Campinas, 2005.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** São Paulo: Edipro, 2016.

UBERIZAÇÃO, Indústria Digital e Trabalho 4.0, de Ricardo Antunes. Debate com Ricardo Antunes, Paulo Galo e Luci Praun Mediação: Dafne Sena. **TV Boitempo**, [2020]. 1 vídeo (1h e 57 minutos). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=C8g3cn0F4pY>. Acesso em: 11 nov. 2021.

VEYRET, Yvette; RICHEMOND, Nancy Meschinet. O risco, os riscos: definições e vulnerabilidades do risco. *In:* VEYRET, Yvette (org.). **Os riscos:** o homem como agressor e vítima do meio ambiente. Trad. Dilson Ferreira. São Paulo: Contexto, 2007. p. 23-80.

WEDY, Gabriel. Princípio da Precaução. *In:* FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (org.). **Direito ambiental do trabalho:** apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr,

2020. v. 5, p. 263–267. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=b-wIEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA255&dq=raimundo+simão+de+melo&ots=Xw-NXwpNwl&sig=jAT6xBZVrNdAEBgbM9xBhWUcj7E#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 11 nov. 2021.