

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO REALIZADO FORA DOS LIMITES FÍSICOS DO EMPREGADOR – ANÁLISE DAS RESPONSABILIDADES PELA HIGIEZ DO AMBIENTE LABORAL

AMBIENTE DE TRABAJO CELEBRADO FUERA DE LOS LÍMITES DE LA FÍSICA DEL EMPLEADOR - ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD AMBIENTAL PARA EL TRABAJO SALUBRIDAD

Alexandre Rodrigues de Oliveira

*Euseli dos Santos*¹

Resumo: O presente texto tem o escopo de analisar as reponsabilidades pela higidez do meio ambiente laboral quando o trabalho é executado fora dos limites físicos do empreendimento e o vínculo empregatício, apesar de subordinação mitigada, encontra-se evidenciado. Para tanto, torna-se necessário compreender o meio ambiente laboral, sua constitucionalização, caráter protetivo e princípios básicos. Curial ainda buscar entender que nesta modalidade contratual, a fiscalização também mostra-se mitigada, em razão das evidentes dificuldades de seu exercício pleno, situação que informa que as atitudes dos envolvidos revelam maior importância, eis que a responsabilidade não se desloca ao elo mais forte da relação, eis que inexistente nestes casos.

Resumen: Este texto tiene el alcance para analizar el trabajo de salubridad responsabilidades ambientales cuando el trabajo se realiza fuera de los límites físicos de la empresa y el empleo, a pesar de subordinación mitigado, se muestra. Por lo tanto, se hace necesario entender el ambiente de trabajo, su constitucionalización, el carácter protector y principios. Curial aún tratando de entender que este tipo de contrato, la inspección también muestra se ve mitigado por las dificultades obvias de su pleno ejercicio, situación que informa a las actitudes de los participantes revelan una mayor importancia, he aquí que la responsabilidad no se desplaza hacia el eslabón más fuerte relación, he aquí estos casos inexistente.

Palavras chave: ambiente – trabalho – responsabilidade

Palabras clave: ambiente - trabajo - la responsabilidad

¹ Mestrandos em Direitos Coletivos e Cidadania pela UNAERP

INTRODUÇÃO

Em razão do desenvolvimento tecnológico vivenciado em nosso país, vemos o capital e a força de trabalho cada vez mais empenhados na consecução de seus objetivos, desprezando, por vezes, as condições mínimas necessárias para garantir sua existência.

A busca por um ambiente de trabalho saudável, cujo conjunto de regras impostas pelo legislador pátrio não implique na inviabilidade do crescimento econômico é o desafio que ora se apresenta, conforme lição de NASCIMENTO (2011, p.24) de que o direito do trabalho contemporâneo “procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico”.

Da conjugação de tais fatores, busca-se um meio ambiente do trabalho adequado, qual seja, aquele capaz de propiciar ao cidadão-trabalhador, as condições necessárias para desenvolver o trabalho que lhe dignifique.

Ocorre que no mundo atual que a atuação empresária tem extrapolado seus muros, propiciando, de um lado, uma maior inserção de pessoas no mercado de trabalho e, de outro, uma significativa diminuição nos custos de produção.

Como buscar a higidez do ambiente laboral localizado fora dos limites da empresa a fim de se evitar danos ao meio e aos trabalhadores e quais são os limites da responsabilização empresária em contratos de trabalho assim firmados é o desafio que se propõe.

DESENVOLVIMENTO

O trabalho, com vínculo empregatício, realizado fora dos limites físicos da empresa, seja com o fornecimento ou não de ferramentas necessárias ao exercício do mister, é uma realidade que, com os limites impostos pelo cenário econômico e soberbo avanço tecnológico, parece-nos consolidada.

Dentre os requisitos caracterizadores da relação de emprego a subordinação, mitigada quando da análise do labor à distância, merece novo estudo ante a necessidade de redefinição e de ampliação de seu conceito jurídico.

Isso se dá, segundo ALVARENGA (2012, p. 107), na necessária relativização do conceito de subordinação a fim de se caracterizar o labor executado à distância como relação de emprego.

Estabelecida a relação de emprego à distância, necessário se perquirir a responsabilidade patronal pela higidez do meio ambiente de trabalho em uma relação de fiscalização diminuta e subordinação mitigada.

Antes do advento da Lei nº 12.551/2011, NASCIMENTO (1997, p 172) já lecionava que “Em nada fica descaracterizada o contrato de trabalho pelo fato de a prestação de serviços se realizar fora do estabelecimento”.

Contextualizando a afirmativa, a antiga redação do art 6º celetizado dispunha a respeito do labor executado no estabelecimento do empregador e do executado em domicílio.

O atual texto do art 6º da CLT não alterou seu âmago, de onde se percebe que a nova redação do texto legal estabelece que o trabalho à distância é o gênero, enquanto o labor executado em domicílio é sua espécie

Estabelecida relação de emprego nestes moldes, o labor à distância reverbera responsabilidades em outras áreas e, a permanecer como está, pode-se afirmar que não há alterações no que concerne às responsabilidades dos envolvidos na relação de emprego quanto a manutenção da higidez do ambiente laboral.

Porém, o ambiente laboral coincide, muitas vezes, com o domicílio do trabalhador, havendo, portanto, a necessidade de se buscar a construção de um novo conceito para local de trabalho que, segundo LEITE e MIRANDA (2012), vem sofrendo considerável transformação, uma vez que tem-se abandonado a ideia do local de trabalho com estruturas concretas onde se concentravam, além dos trabalhadores, todas as atividades da empresa, para um local de trabalho virtual.

Há, parece-nos, dois caminhos. De um lado, fulcrado no argumento de que não se diferencia o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância; o local do trabalho executado à distância também merece atenção total do empregador, no que concerne às responsabilidades legais pela manutenção da higidez do meio ambiente.

De outro lado, uma vez que no labor realizado à distância a subordinação fica flexibilizada, ante a impossibilidade de seu exercício pleno, o poder fiscalizador do empregador também não será exercido plenamente.

Daí a hipótese de também ser mitigada a responsabilidade patronal pelos danos ocorridos no meio ambiente do trabalho executado à distância.

Em razão da assunção dos riscos do empreendimento (art 2º/CLT) e do dever empresarial de cumprir, fazer cumprir, instruir e adotar medidas que visem a higidez do ambiente laboral (art 157/CLT), dúvidas não remanescem quanto a responsabilidade

empresarial de agir ostensivamente para implementar, no ambiente laboral, as medidas necessárias para que o trabalho seja prestado em condições saudáveis. Segundo OLIVEIRA (2005, p. 168) as decisões dos tribunais superiores pátrios apontam neste sentido.

Trata-se de direito indisponível do trabalhador, fundamental à sua existência digna, conforme explica ROMITA (2009, p. 412).

No que se refere à higidez do meio ambiente do trabalho a fiscalização empresarial é, portanto, elemento de curial importância, eis que somente através de seu exercício pleno será possível evitar a ocorrência de poluição no ambiente.

Neste sentido, é a lição de OLIVEIRA (2005, p. 167/168) ao asseverar que “haverá culpa no acidente ou doença ocupacional se o empregador ou seus prepostos não diligenciarem ostensivamente na exigência do uso de tais equipamentos de segurança e nas medidas necessárias para que o trabalho seja prestado em condições saudáveis”.

Contudo, em casos de trabalho a distância a fiscalização mostra-se ineficiente, quando não inexistente.

Nesta situação, de fiscalização mitigada, como seria possível ao empregador agir ostensivamente para implementar, no ambiente laboral distante, as medidas necessárias para que o trabalho seja prestado em condições saudáveis ?

Para COSTA e MARCELINO (2013, p 121) “o meio onde a prestação de serviços é realizada deve ser cercada, quando factível, de todos os meios a proporcionar as condições físicas e psicológicas para que o trabalhador exerça seu mister”.

A lição parece-nos acertada.

Sendo impossível agir ostensivamente para adotar e implementar as medidas de segurança necessárias, caberá ao empresário empenhar-se conforme o possível para cumprir as disposições contidas no art 157 da CLT, mormente enquanto inexistir legislação específica sobre a questão, pois incumbe ao Poder Público a tomada de medidas que possuem o escopo de assegurar a higidez do meio ambiente (art 225, § 1º da CF/88).

Assim, se impossível fiscalizar a utilização correta de equipamentos de proteção individual ou de pausas, *v.g.*, deve o empresário demonstrar que implementou todas as medidas que se encontravam ao seu alcance para propiciar ao empregado que labora em ambiente distinto da empresa, a salubridade do local de trabalho.

De outro norte, uma vez que fiscalização e subordinação encontram-se mitigadas, impõe-se ao empregado maior responsabilidade quanto a observância dos equipamentos e orientações emanadas por seu empregador a fim de que possa também auxiliar a manter-se incólume durante a prestação de serviços.

Neste sentido, parece-nos inaplicável na análise de responsabilidades pela higidez do meio ambiente de trabalho executado à distância, a lição OLIVEIRA (2005, p. 167/168) acerca do dever inescusável do empregador de agir ostensivamente frente aos seus empregados para os mesmos observem as normas de segurança e medicina do trabalho.

Isso porque, mitigada a fiscalização, mitigado também estará o caráter protetivo da norma.

O chamamento do trabalhador a agir em conformidade com o regramento legal (art 158/CLT) sem que para isso tenha que o empregador exerça vigilância constante sobre aquele que não se qualifica como indolente, é o desafio que se impõe.

A questão passa, portanto, pelo tema da relevância da educação ambiental para a adequação do ambiente de trabalho como forma de evitar a deficiência de formação técnica e de conscientizar acerca das dos riscos e sua forma de prevenção.

CONCLUSÃO

A nova redação do art 6º CLT, não se admite, nos dias atuais, o distanciamento das medidas protetivas impostas pelas leis trabalhistas e pela Constituição Federal dos trabalhadores que exercem seu mister longe dos limites físicos da empresa, situação que torna imprescindível a análise das responsabilidades em tais situações no intuito de buscar a adequação do meio ambiente do trabalho executado à distância.

Não se dúvida ser impossível prever toda sorte de poluição no meio ambiente do trabalho, mormente quando este se encontra em local distante da sede da empresa, longe do poder de direção do empregador.

Ocorre que ao sopesar os valores, certamente a proteção do trabalhador não deverá restar mitigada.

Impõe-se, portanto, buscar regular, o quanto antes, as condições ambientais do trabalho executado à distância, como forma de se evitar a ocorrência de danos ao trabalhador e prejuízos à toda sociedade.

Enquanto isso, cabe ao empregador exercer seu poder de fiscalização de forma ainda mais pró-ativa, implementando toda sorte de medidas com o escopo de minorar a possibilidade de poluição e danos no ambiente laboral, seja através da aquisição de novos equipamentos, seja através de orientações periódicas presenciais.

De outro norte, também o empregado deve ser chamado à responsabilização, não se admitindo a necessidade de atuação ostensiva do empregador para que aquele cumpra o

regramento legal que propicie a manutenção da higidez do meio ambiente de trabalho executado fora dos limites físicos do empreendimento.

Neste contexto, as orientações periódicas, por meio de diálogos de segurança, sempre no intuito de educar o trabalhador para o exercício de suas funções no ambiente de labor em que se encontra, mostra-se pertinente à demonstração de que o empregador envidou esforços factíveis e condizentes com a situação de trabalho à distância a fim de manter a higidez do ambiente.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zantonelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. In: Direitos humanos e direito do trabalho. ALVARENGA, Rúbia Zantonelli de, COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (orgs.). Editora LTr. São Paulo. 2013.

COSTA, Gustavo Borges da. MARCELINO, Luciane Borges da Costa. **Discriminação quanto à opção sexual e o papel da empresa na manutenção da higidez do meio ambiente do trabalho**. In: Direitos humanos e direito do trabalho. ALVARENGA, Rúbia Zantonelli de, COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (orgs.). Editora LTr. São Paulo. 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. MIRANDA, Jedson Marcos dos Santos. Direito humano fundamental ao emprego: subordinação jurídica e o novel artigo 6º da CLT. Revista eletrônica Juris Síntese nº 95 - MAI/JUN de 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. Saraiva. São Paulo. 2011.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 23ª edição. São Paulo. LTr. 1997.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por acidentes do trabalho ou doença ocupacional**. LTr Editora. São Paulo. 2005.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª edição. LTr Editora. São Paulo. 2009.