

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO  
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO I**

**ELCIO NACUR REZENDE**

**MARIA AUREA BARONI CECATO**

**RODRIGO GARCIA SCHWARZ**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

**Secretário Executivo** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

**Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

**Secretarias:**

**Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

**Relações Internacionais para o Continente Americano**

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

**Eventos:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

**Comunicação:**

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

**Membro Nato** – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elcio Nacur Rezende; Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-594-2

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



# XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

---

### **Apresentação**

A presente publicação, concebida no marco do XXVII Encontro Nacional do CONPEDI, realizado na cidade de Salvador - BA, sob o tema “Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural”, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I", a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico dos quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos históricos, axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Ailsa Costa de Oliveira, Alice Aparecida Dias Akegawa, Andre Geraldo Santos Cardoso de Mesquita, André Luiz Staack, Anna Marcella Mendes Garcia, Antonio Donizetti de Resende, Candy Florencio Thome, Christine de Sousa Veviani, Clarisse Inês de Oliveira, Danielle Costa de Souza Simas, Danielle de Mello Basso, Diego Gabriel Oliveira Budel, Elcio Nacur Rezende, Erica Ribeiro Guimarães Amorim, Fernanda Maria Afonso Carneiro, Fernanda Netto Estanislau, Gabriela Rangel da Silva, Irineu Francisco Barreto Junior, Isabel Christine Silva de Gregori, Joshua Gomes Lopes, Luciana Ferreira Lima, Marcelo José Ferlin D'Ambroso, Maria Aurea Baroni Cecato, Mariana Reis Caldas, Mauricio de Melo Teixeira Branco, Melissa Mika Kimura Paz, Nathália Facco Rocha, Renato de Araújo Ribeiro, Rodrigo Garcia Schwarz, Valena Jacob Chaves Mesquita e Victor Jácomo da Silva em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

São vinte os artigos aqui apresentados: (1) A influência dos grupos de pressão na reforma trabalhista; (2) Entre empregados e empregadores: visão moderna das “cidadanias” de

Aristóteles; (3) Reforma trabalhista: a inversão do diálogo das fontes; (4) As alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17 ao acesso à justiça: os impactos da reforma trabalhista à efetividade da justiça do trabalho no Brasil; (5) A execução trabalhista e a Lei nº 13.467/2017: o desafio da efetividade processual; (6) A necessidade de reafirmação do direito do trabalho com base na doutrina marxista; (7) A exploração contínua: o uso das tecnologias da informação e comunicação nas relações de trabalho do século XXI; (8) A reforma trabalhista (Lei 13.647/17) e o teletrabalho: avanços e retrocessos; (9) O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista; (10) A inserção na CLT do título II-A – do dano extrapatrimonial pela Lei 13.467/2017 e sua interpretação conforme a Constituição Federal de 1988; (11) A dispensa coletiva trabalhista à luz dos deveres de socialidade e eticidade do contratos; (12) A questão agrária como obstáculo à erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil; (13) A tutela do trabalhador migrante no Brasil; (14) Manutenção da escravidão na casa grande: trabalho doméstico análogo ao de escravo no Brasil; (15) Análise da discriminação racial no Brasil e seu impacto nas relações de trabalho; (16) Função social e solidária da empresa e relações de trabalho: inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; (17) A importância do meio ambiente laboral adequado à pessoa com deficiência; (18) Meio ambiente do trabalho e poluição labor-ambiental; (19) A interface dos direitos laborais e previdenciários com os acidentes do trabalho na sociedade contemporânea; (20) Responsabilidade civil do empregador concernente ao meio ambiental laboral – a necessidade de uma nova análise contemporânea decorrente da reforma trabalhista de 2017 no tocante ao teletrabalho.

Nesses artigos, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da limitação do tempo de trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da recente Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, assim, do acesso à Justiça do Trabalho e da efetividade desta, e, portanto, e especialmente, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho, reafirmando-se a fundamentalidade do Direito do Trabalho.

Dá a especial significação desse conjunto de artigos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição!

Ao leitor, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Os coordenadores,

Prof. Dr. Elcio Nacur Rezende (Escola Superior Dom Helder Câmara)

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ)

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Universidade do Oeste de Santa Catarina)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR CONCERNENTE AO MEIO AMBIENTAL LABORAL – A NECESSIDADE DE UMA NOVA ANÁLISE CONTEMPORÂNEA DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO TOCANTE AO TELETRABALHO**

**CIVIL RESPONSIBILITY OF THE EMPLOYER CONCERNING THE ENVIRONMENTAL LABOR - THE NEED FOR A NEW CONTEMPORARY ANALYSIS RESULTING FROM THE 2017 LABOR REFORM REGARDING TELEWORKING**

**Fernanda Netto Estanislau  
Elcio Nacur Rezende**

**Resumo**

O meio ambiente de trabalho é o local onde o empregado desempenha suas atividades laborais. A reforma trabalhista acabou por alterar a relação laboral. Dessa premissa questiona-se qual a responsabilidade civil do empregador. Neste trabalho será utilizada metodologia dedutiva, no tocante à pesquisa bibliográfica e análise doutrinária. A priori, tem-se noções gerais sobre meio ambiente do trabalho e a reforma trabalhista, lei nº 13.467 de 2017. Na segunda parte, buscar-se-á identificar a modalidade de responsabilidade civil que pode ser aplicada ao empregadores após a reforma trabalhista quando forem causados danos aos empregados.

**Palavras-chave:** Meio ambiente do trabalho, Empregador, Responsabilidade civil

**Abstract/Resumen/Résumé**

The working environment is where the employee performs his work activities. The labourite reform eventually transformed the labor relations. Thus it's need to ask which is the emoloyer's civil responsibility. At this work it will be used deductive methodology, in relation to literature and doctrinal analysis A priori, there is general notions about the work environment and the labourite reform, Act. N° 13.467 of 2017. In the second part of these paper, it will be sought to identify the morality of civil liability that can be applied to employers after the labor reform once damages are caused to the employees.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Working environmental, Employer, Civil responsibility

## 1. Introdução

A Constituição Federal trouxe em seu artigo 225, o meio ambiente como garantia fundamental a todo o ser humano e apresentou ainda uma exigência, o meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Meio ambiente pode ser entendido como o conjunto de vários fatores de ordem física, química e biológica que abriga e rege a vida em todas as suas formas, conforme conceituação trazida pela Política Nacional do Meio Ambiente.

Dentre os vários espécies do gênero meio ambiente, tem-se o meio ambiente de trabalho, que a enxuto modo, é considerado aquele onde o empregado desenvolve as suas atividades laborais. O meio ambiente equilibrado e saudável também é garantia constitucional, abarcada no rol do artigo 7º e também no artigo 196, ambos da Carta Magna.

O empregador é o responsável por criar e manter um meio ambiente laboral sadio aos seus empregados, devendo tomar todas as medidas para prevenir, diminuir, neutralizar ou extinguir possíveis situações ou condições que apresentem qualquer tipo de risco à saúde e segurança do trabalhador.

A Lei 13.467/2017, acabou por alterar diretamente os limites do ambiente laboral, pois mudou a relação entre os empregados e empregadores passando para os empregados varias responsabilidades que antes eram dos empregadores.

Exemplo disso foi a alteração do o § 2º do art, 58 da CLT, extinguindo o direito às horas *in itinere*, tempo aplicado pelo trabalhador desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, para o fim de estabelecer que esse tempo “não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”.

Refletindo acerca dessa alteração questiona-se qual seria a responsabilidade civil do empregador frente a nova delimitação do meio ambiente laboral, uma vez que tem o dever de zelar pelo bem estar físico e mental de seus empregados?

Este estudo realizar-se-á por meio do método dedutivo, no que concerne à pesquisa bibliográfica e análise doutrinária, com conclusões objetivas acerca da aferição da responsabilidade civil do empregador.

A *priori*, tem-se noções gerais sobre meio ambiente do trabalho, reforma trabalhista e em especial o tele trabalho. Na segunda parte, buscar-se-á identificar a modalidade de responsabilidade civil que pode ser aplicada ao empregadores apos a reforma trabalhista.

O objetivo desde artigo é analisar a responsabilidade civil do empregador no meio

ambiente laboral dos empregados que desenvolvem suas funções por meio do teletrabalho, tendo como referencial teórico Sérgio Cavalieri Filho.

## **2. Meio Ambiente do Trabalho**

O meio ambiente do trabalho é o espaço físico onde o trabalhador desenvolve suas atividades laborais, remuneradas ou não. Deve ser um ambiente sadio em todos os sentidos a fim de garantir a integridade física e psíquica dos empregados.

### **2.1 Conceito e panorama geral**

A Lei n. 6.938/81, que estabelece a Política Nacional do Meio Ambiente – PNMA, define meio ambiente, no inciso I do seu artigo 3º, como “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.” É uma conceituação mais naturalista.

O meio ambiente de trabalho é o conjunto de fatores que compõem o local de trabalho do empregado e deve ser seguro, na medida em que seus riscos devem ser reduzidos por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme inciso XXII, do artigo 7º da Carta Magna. Essa responsabilidade de garantir um meio ambiente de trabalho saudável é do empregador.

Para Nascimento (2009, p. 64-65) o meio ambiente de trabalhado é caracterizado por um conjunto de fatores que englobam a atividade exercida, abrangendo algumas garantias constitucionais trazidas na redação do artigo 7º da Constituição Federal.

Nesse contexto, entende-se que todos esses fatores, quando em harmonia com a legislação trabalhista, irão proporcionar ao empregado um ambiente sadio e agradável para desenvolver o trabalho.

Com a Constituição Federal de 1988, o meio ambiente ganhou status de direito fundamental ao preconizar em seu artigo 225 que “Todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo ao Poder Público o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

Ainda, o artigo 196 da Constituição Federal estabelece que “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantindo mediante políticas sociais e econômicas que vise à redução do risco de doença e outros agravos ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.”

Nesse sentido, Raimundo Simão de Melo (apud RODRIGUES, 2013, p. 68) esclarece que:

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador (lato sensu). Não é mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho, porquanto essa última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente em que desenvolve as suas atividades.

Como visto, o meio ambiente de trabalho está inserido no meio ambiente geral, por força do artigo 200, VIII, da Constituição Federal, logo, é entendido-se que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, e na mesma medida, impossível atingir um meio equilibrado e sustentável sem observar o meio ambiente de trabalho. (OLIVEIRA, 1998, P. 79, apud PADILHA, 2002, p. 32)

A nível internacional destaca-se a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho - OIT<sup>1</sup>, que foi aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo 2/1992, e trata do meio ambiente de trabalho e saúde do trabalho, trazendo na redação das alíneas “c” e “e” do seu artigo 3º o conceito de local de trabalho e saúde, respectivamente, sendo local de trabalho aquele que “abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador”; e saúde com relação ao trabalho termo que “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.”

A CLT – Consolidação das Leis do Trabalho contempla os temas de segurança e Medicina do Trabalho em seus artigos 154 a 223, na seguinte sequência: nos artigos 155 a 159, tratam das normas básicas de segurança e as órgãos competentes para zelar pela Segurança e Medicina do Trabalho; no artigo 160 refere-se à inspeção prévia, embargo ou interdição de estabelecimento; nos artigos 162 a 165 sobre os órgãos nas empresas; nos artigos 166 e 167 sobre os equipamentos de proteção individual; nos artigos 168 e 169 às medidas preventivas; nos artigos 170 a 174 sobre as edificações; no artigo 175 sobre a iluminação; nos artigos 176 a 178 sobre o conforto térmico; os artigos 179 e 189 referem-se às instalações elétricas; nos artigos 182 e 183 tem-se o manuseio e armazenagem; nos artigos 184 a 186 máquinas e equipamentos; nos artigos 187 e 188 sobre caldeiras, fornos e recipientes sob pressão; os artigos 189 a 197 tratam das atividades insalubridades ou perigosas e formas de neutralização do risco; nos artigos 198 e 199 da prevenção da fadiga; e no artigo 200 tem-se a competência

---

<sup>1</sup> É uma agência da Organização das Nações Unidas criada em 1919, que tem como missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

do Ministério do Trabalho e Emprego para editar normas regulamentares – NR's.

Destaca-se o artigo 157 que trata da responsabilidade do empregador:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Já o artigo 158 do mesmo diploma legal, elenca as responsabilidades do empregado:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
  - II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
- Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
  - b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Importante mencionar também que, conforme artigo 200 da CLT, o Ministério do Trabalho ficou responsável por editar normas regulamentares para disciplinar assuntos específicos relacionados ao meio ambiente de trabalho. Essas normas, de acordo com o item 1 da NR 1 “são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.” Atualmente já foram editadas 36 Normas Regulamentadoras.

Se pode compreender que a responsabilidade pelo meio ambiente de trabalho equilibrado além de ser dever do empregador e empregado, também pode ser atribuída ao Poder Público, na medida em que, por meio de seus órgãos competentes, deve estabelecer normas para regular e configurar os padrões de saúde a serem seguidos, bem como as condições de insalubridade e periculosidade que serão consideradas aceitáveis de serem suportados pelo trabalhador, e ainda diretrizes para o empregador reduzir ou eliminar eventuais danos.

## **2.2 Meio ambiente do Trabalho em relação ao teletrabalho**

Com a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi profundamente alterada.

O art. 75-B da CLT foi alterado de forma a considerar como teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”, in verbis:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.”

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.”

Para a CLT, o operário que labora externamente, ou seja, fora das dependências do empregador e sem controle de jornada, que não possuem um local fixo para exercer suas atividades, não são teletrabalhadores, ainda que utilizem equipamentos e tecnologia para se comunicar com o empregador, estes são considerados externos e podem vir a ser enquadrados na disposição do art. 62, inciso I da CLT.

Por outro lado, estará no regime jurídico do teletrabalho quem exercer, na maior parte do tempo, suas atividades extramuros empresariais, mas, via de regra, em um local específico, sem a necessidade de se locomover para exercer suas atividades. Por exemplo, residência própria, biblioteca, cafeteria, mas desde que utilizando das tecnologias da informação e telecomunicação, especialmente por meio da internet, como email, Whatsapp, Facebook, para recebimento e envio das atribuições ao empregado.

Além disto, Alvaro Mello, aborda o tema, esclarecendo que teletrabalho

“é o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora da empresa um ou mais dias por semana, seja em casa seja em outra área intermediária de trabalho. É a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores, e outros recursos de apoio”

Também comenta Manuel Martin Pino Estrada (2014, p. 22) informando que teletrabalho é “a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.”

Assim, para se atribuir uma interpretação conforme à Constituição, de modo a compatibilizar os dispositivos da CLT, o inciso III do art. 62 deve ser compreendido como: encontram-se excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Isto é, aqueles empregados que iniciam e terminam suas atividades no horário que bem entenderem, com total liberdade. A cobrança patronal é feita por meio de metas e resultados, sem acompanhar os momentos em que a atividade está efetivamente sendo desempenhada.

Os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de login e logout, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras.

O fato de eventualmente o empregado ir na empresa não afasta sua condição de teletrabalhador, pois o contato esporádico é salutar até para se evitar o isolamento total e estimular o convívio social entre colegas ou treinamento e, porventura, entrega de documentos pessoais ou profissionais. O que não pode acontecer é a exigência contínua de comparecimento ao ambiente de trabalho que se equipare a um controle diário e fixo de forma camuflada. Havendo um simples agendamento para melhor organizar as atividades, não há descaracterização do regime de teletrabalho.

No parágrafo primeiro do art. 75-C previu-se que para o início do teletrabalho é necessário mútuo acordo. Porém, o parágrafo segundo afirma que o empregador pode determinar, sem anuência do obreiro, o retorno do empregado ao ambiente empresarial. A disposição conflita com o art. 468 da CLT, que exige bilateralidade nas alterações contratuais, em razão do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, bem como por força do art. 7º da CF/88 que diz que os direitos devem visar a melhoria da condição social do trabalhador.

Nesse contexto, entende-se que o parágrafo segundo deve ser lido à luz do princípio da inalterabilidade e da CF/88. Assim, apenas se o teletrabalhador entrar em acordo com o empregador é que poderá retornar ao ambiente intramuro empresarial, garantindo-se o prazo de transição mínimo de quinze dias. Essa é a determinação do art. 166, item 6, do Código do Trabalho de Portugal, aplicável como direito comparado por força do art. 8º da CLT.

Em relação ao art. 75-D da CLT, observa-se que não ocorre a transferência para o empregado das despesas relativas à atividade, pois essas são do empregador, pelo princípio da alteridade. Apenas determina-se que o reembolso das despesas deve ser previsto em contrato escrito. Por isso, deve ser disciplinado o prazo para os pedidos de reembolso por parte do

trabalhador, os documentos que serão necessários e a disponibilidade de equipamentos e material que podem ser adquiridos ou se o empregador realizará a aquisição diretamente, como prevê claramente o art. 168, item I, do CT de Portugal.

O contrato de trabalho deve ser exercido de forma pessoal, na relação laboral encontram-se pessoas distintas, respeitando todas as peculiaridades existentes na relação estabelecida, dessa feita é possível que ocorram desentendimentos entre elas e o surgimento de danos, mesmo no contrato de teletrabalho, não tendo relação com as cláusulas do contrato de trabalho, mas da convivência entre empregador e empregado que se sustenta na relação específica.

O trabalhador, mesmo exercendo sua função como teletrabalho ainda goza dos direitos fundamentais de respeito à imagem, dignidade da pessoa, respeito à honra e a outros direitos de personalidade que extrapolam os patrimoniais, a reparação do dano moral, quando nasce nas relações de trabalho, teve seu surgimento como objeto de ações trabalhistas após a promulgação da Constituição Federal de 1988, através dos princípios trazidos por ela: o da dignidade da pessoa humana, solidariedade e função social, ainda existem previsão dos incisos V e X do Art. 5º:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade, nos termos seguintes:

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou a imagem;

X – são invioláveis, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Como visto uma vez violados tais fundamentos constitucionais, surge o dever de indenizar, são muitos os casos em que o empregador almejando somente produção e conseqüentemente lucros, deixa de se preocupar com o bem estar do colaborador, essa atitude contribui para o surgimento de doenças, abalos emocionais, acidentes do trabalho e até retiram o bem maior de qualquer ser humano, o direito a vida. Não existe contrato capaz de retirar, comprar, a dignidade, a honra, a imagem de qualquer ser humano, esses fundamentos devem ser respeitados, pois assim se estará respeitando o próximo como ser humano.

É claro que o dever de respeito é uma via de mão dupla, onde o empregado também tem obrigação para com o empregador, o dano moral, mesmo não sendo comum, pode ser praticado do hipossuficiente na relação laboral em face do detentor do poder de direção, devendo aquele guardar os mesmos ensinamentos que este. Assim mesmo com a reforma

trabalhista em vigor, que instituiu entre outras coisas o teletrabalho, nenhum dos direitos dos trabalhadores assegurados pela Constituição Federal podem ser ignorados.

### **3. Responsabilidade civil do empregador**

Cavaliere (2009, p. 24) ensina sobre responsabilidade civil:

Em seu sentido etimológico, responsabilidade exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação. Em seu sentido jurídico, o vocábulo não foge dessa ideia. Designa o dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de um outro dever jurídico. Em apertada síntese, responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário.

A responsabilidade civil pode ser contratual, conforme artigo 389, do Código Civil, quando descumprido um acordo entre as partes, ou extracontratual, segundo artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, decorrente de ato ilícito. A responsabilidade extracontratual pode ser subjetiva, em que se deve apurar a culpa do agente no cometimento do dano, e responsabilidade civil objetiva, “que se divide em impura, quando há inversão do ônus da prova, com base de culpa de terceiro vinculado à atividade do indenizador; e pura, que implica ressarcimento, mesmo que inexista culpa dos envolvidos no evento danoso.” (LEMOS, 2010, p. 153)

A responsabilidade civil objetiva surge com o poder de direção das empresas e assim assumindo o risco da atividade desempenhada, significa dizer que uma vez que a empresa desempenha atividade lucrativa e coloca em risco trabalhadores para alcançar esse lucro, está assumindo todos os ônus dessa atividade quais sejam: a possibilidade de ocorrerem acidentes de trabalho, assédio moral, assédio sexual, ofensa psicológica e ofensa física, mesmo que essa não seja sua intenção direta, independentemente de dolo ou culpa.

Estabelece o artigo 186 do Código Civil que “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” Tem-se ato ilícito quando o agente comete ato contra a ordem jurídica, violando direito de terceiro. Essa violação pode gerar um dano, e quando este ocorrer, deve ser indenizado nos moldes do artigo 927 do Código Civil.

#### **3.1 Responsabilidade civil objetiva**

A responsabilidade civil objetiva surgiu do Direito Trabalhista, em razão dos inúmeros acidentes de trabalho, causados pela industrialização e maquinação. Ensina Cavaliere (2009,

135):

Na medida em que a produção passou a ser mecanizada, aumentou vertiginosamente o número de acidentes, não só em razão do despreparo dos empregados, mas, também, e principalmente, pelo empirismo das máquinas então utilizadas, expondo os trabalhadores a grandes riscos. O operário ficava desamparado diante da dificuldade — não raro impossibilidade — de provar a culpa do patrão. A injustiça que esse desamparo representava estava a exigir uma revisão dos fundamentos da responsabilidade civil.

Cavaliere (2009, p. 135-136) aduz ainda, que a adoção da responsabilidade se deu de forma gradativa pelos tribunais:

Não foi rápida, nem fácil, entretanto, essa passagem da responsabilidade subjetiva para a objetiva. Primeiramente, os tribunais começaram a admitir uma maior facilidade na prova da culpa, extraindo-a, por vezes, das próprias circunstâncias em que se dava o acidente e dos antecedentes pessoais dos participantes. Evoluiu-se, depois, para a admissão da culpa presumida, na qual, como já visto, há a inversão do ônus da prova. Sem se abandonar a teoria da culpa, consegue-se, por via de uma presunção, um efeito próximo ao da teoria objetiva, o causador do dano, até prova em contrário, presume-se culpado, cabendo-lhe elidir essa presunção, isto é, provar que não tem culpa, o que, sem dúvida, favorece sobremaneira a posição da vítima. Passou-se, ainda, pela fase em que se ampliou o número de casos de responsabilidade contratual, até que, finalmente, chegou-se à admissão da responsabilidade sem culpa em determinados casos. Provados o dano e o nexo causal, ônus da vítima, exsurge o dever de reparar, independentemente de culpa. O causador do dano só se exime do dever de indenizar se provar alguma das causas de exclusão do nexo causal. Não cabe, aqui, qualquer discussão em torno da culpa.

A responsabilidade civil objetiva deve ser observada nos casos de inexecução de obrigação de resultado, tais como os danos decorrentes da simples e regular execução do contrato de trabalho em face do risco da atividade assumido pela empresa, art. 2º da CLT.

Devendo indenizar o trabalhador em função da existência de risco físico ou perigo em atividade normal da empresa (teoria do risco criado – art. 927, § único do CC). Bem como, pelo dano ambiental causado, em relação a todas as vítimas, comunidades e trabalhadores (art. 225, § 3º, CF, e art. 14, § 1º da lei nº 6.938/81).

Cabendo indenização por danos de terceiro decorrente de ato culposo praticado por empregado ou preposto em razão do contrato de trabalho (responsabilidade do empregador por fato de outrem – art. 933 do CC).

É possível afirmar que a responsabilidade objetiva e a subjetiva, encontra amplo respaldo no ordenamento jurídico e o direito do trabalho se socorre na responsabilidade civil, muito pelo seu caráter pessoal, infungível e duradouro.

O empregador deve estar atento as normas e procedimentos de saúde e segurança no ambiente de trabalho, saber separar a relação de trabalho e seus limites com a vida pessoal de cada um, respeitar a individualidade e pensamentos, respeitar crenças, atentar para a linha que separa comandar a atividade contratual e dar ordem de cunho pessoal, invadindo a

privacidade, podendo causar danos à imagem, honra e dignidade de outrem.

A responsabilidade civil objetiva se desmembra em duas teorias: risco integral e risco criado.

Tanto a teoria do risco criado como a teoria do risco integral consagram, que, caso haja um dano, esse deve ser ressarcido, independentemente de culpa, conforme parágrafo único do artigo 927 do Código Civil "Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza risco para os direitos de outrem".

A principal diferença consiste que na teoria do risco criado, entende-se que a atividade desenvolvida pelo agente causador do dano é uma atividade que, por sua natureza, representa um risco para terceiros, seja esse pessoa ou meio ambiente. Já a teoria do risco integral, independentemente da atividade desenvolvida, e ainda que não exista nexa causal, ou culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro e caso fortuito ou força maior, ocorrendo o dano, é imprescindível a sua reparação.

No Direito do Trabalho, existe uma terceira teoria conhecida como teoria do risco profissional. Essa teoria prega que o dever de indenizar existe quando o dano decorre da atividade profissional do lesado. De acordo com Dallegrave Neto (2009, *apud* BERTOTTI, 2014, p. 112), "é mais ampla que a teoria do risco criado, pois se estende aos empregadores de todas as atividades laborais, e não apenas aos de atividades perigosas."

No Direito do Trabalho poucos doutrinadores defendem a adoção da teoria do risco integral, a exemplo Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida, que acreditam que a teoria está prevista no artigo 2º da CLT (BERTOTTI, 2014, p. 112). Esses poucos doutrinadores sustentam a responsabilidade civil objetiva não decorre somente do artigo 2º da CLT, mas também do princípio trabalhista da proteção, que tem por objetivo proteger a parte mais fraca (hipossuficiente) na relação trabalhista, no caso o empregado.

### **3.2 A atividade de risco e a responsabilidade civil objetiva**

Quando o risco é atrelado à natureza da atividade do agente causador do dano, no caso o empregador, este deve assumir as consequências de sua atividade, não cabendo à vítima provar que não teve culpa pelo dano, somente o nexa causal entre o fato e o dano.

José Affonso Dallegrave Neto ensina:

Sob o viés constitucional, que coloca a pessoa humana em posição proeminente, não parece razoável que o trabalhador seja vítima de agressões em seu ambiente de trabalho, ainda que causadas sem intenção ou culpa patronal. A opção do legislador pela proteção da vítima em detrimento do agente faz parte de um sentimento geral de consciência da nossa coletividade em presumir que a vítima sofreu injustamente

o dano e por isso merece ser reparada. (2010, p. 114)

Alguns autores acreditam que a teoria da responsabilidade objetiva com o risco “acentuado”, corresponde aos “serviços onde esteja presente uma maior probabilidade de ocorrência de acidentes ou doenças para o empregado, em virtude de sua própria natureza, da forma ou dos métodos utilizados para a sua execução”. (BRANDAO, 2006, p. 314 *apud* BEDIN, 2008, p. 15)

O artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal estabelece que seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa, é um direito do trabalhador.

Nesse sentido, existe uma questão controversa na doutrina quando a adoção da responsabilidade civil objetiva, em razão do final do inciso supra citado trazer a expressão “quando incorrer em dolo ou culpa”, ou seja, o empregado só seria indenizado quando demonstrada a culpa ou o dolo do empregador na conduta que resultou o fato danoso (responsabilidade civil subjetiva).

Sobre esse tema, ensina Gonçalves:

Os novos rumos da responsabilidade civil, no entanto, caminham no sentido de considerar objetiva a responsabilidade das empresas pelos danos causados aos empregados, com base na teoria do risco-criado, cabendo a estes somente a prova do dano e o nexo causal. Todavia, não se pode afirmar que o direito brasileiro já atingiu esse estágio, nem mesmo após a aprovação do novo Código Civil e o acolhimento, no art. 927, parágrafo único, da teoria do exercício da atividade perigosa. Não tem uma lei infraconstitucional o condão de modificar norma ou princípio estabelecido na Carta Magna (2007, p. 510 *apud* BEDIN, 2008, p. 16)

Segundo Delgado o caráter objetivo da reparação pelo acidente de trabalho encontra-se na Constituição Federal:

Com os avanços produzidos pela Carta Magna, a reflexão jurídica tem manifestado esforços dirigidos a certa objetivação da responsabilidade empresarial por danos acidentários. Tal tendência à objetivação, evidentemente, não ocorre no campo dos danos morais e à imagem que não tenha relação com a infortunistica do trabalho. De fato, essencialmente na seara da infortunistica é que as atividades laborativas e o próprio ambiente de trabalho tendem a criar para o obreiro, regra geral, risco de lesões mais acentuado do que o percebido na generalidade de situações normalmente vivenciadas pelos indivíduos na sociedade. (2004, p. 619, *apud* BERIN, 2008, p. 18)

Com muita propriedade, Dallegrave explica, numa teoria interessante, que a configuração de atividade normal de risco trazida pelo parágrafo único do artigo 927 do Código Civil pode ser caracterizada por uma técnica chamada de “método comparativo setorial”:

Com efeito, é possível asseverar que determinado acidente em determinado ramo de

atividade empresarial encontra-se, estaticamente, abaixo ou acima da média. Assim, por exemplo, a queimadura é um tipo de acidente raro na estatística do setor da construção civil, contudo o traumatismo craniano decorrente de queda livre é um acidente comum e bem acima da média em relação aos demais ramos de atividade. Ainda, a contração de doença pulmonar é rara no setor bancário, contudo a LER (Lesão por Esforço Repetitivo) constitui moléstia amíúde aos bancários. (2010, p. 115)

E continua, citando Cléber Lúcio de Almeida:

“Diz-se responsabilidade objetiva especial porque vincula aos riscos típicos da atividade do empregador. Note-se que não se trata do risco relacionado à atividade preponderante do empregador, mas do risco de cada setor de sua atividade total (assim, em estabelecimento bancário, por exemplo, considera-se risco típico em membros superiores dos caixas digitadores).” (2003, p. 69, *apud* DALLEGRAVE, 2010, p. 115.

Com base nesse entendimento, pensando no aspecto de atividade de risco, os empregados que laboram no teletrabalho, podem ou não se expor a riscos prejudiciais a sua saúde, que vão desde a frequência sonora que podem ser expostos, longas jornadas sem intervalos ate mesmo a falta de estrutura ergométrica adequada .

O §3º do artigo 225 da Constituição Federal e o §1º do artigo 14 da Lei n 6.938/81, trazem a previsão do dever de indenizar, independentemente de culpa ou dolo, os danos causados ao meio ambiente (teoria objetiva da responsabilidade), e considerando que o acidente de trabalho guarda nexu com uma lesão ao meio ambiente do trabalho em sentido amplo, não há que se falar em culpa quando do dever do empregador de indenizar objetivamente.

Além de todo disposto, temos um último artigo elaborado para a reforma trabalhista sobre teletrabalho:

Art. 75-E. 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.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Desta forma a lei não afasta responsabilidade do empregador com o meio ambiente laboral, mas limita a responsabilidade do empregador a apenas instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva para evitar doenças e acidentes de trabalho mediante assinatura de termo de responsabilidade onde o empregado compromete-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Com relação a esta limitação o Ministério Público do Trabalho já se manifestou em

contrário, pois entende que a norma é insuficiente para garantir a saúde e segurança do empregado, entre outros aspectos, porque o empregado poderá não dispor de recursos para prover equipamentos e adaptações necessárias para um ambiente de trabalho seguro e saudável, assim, é possível que também este ponto possa a ser revisto judicialmente.

Assim, mesmo sendo a responsabilidade objetiva do empregador e estando claro o risco existente na atividade de teletrabalho quando as devidas precauções não forem tomadas, a legislação não pode permitir ao empregador acesso a residência do empregado para verificar a adequação das instalações, quebrando assim o direito à privacidade deste, apesar disto a lei traz que este tipo de situação será estipulado em contrato pelas partes seja individual ou negociação coletiva, cabendo assim, as partes estabelecerem direitos e deveres, assim como limites também. Desta forma temos que mesmo não podendo adentrar na residência do trabalhador sem sua previa autorização, deve a empresa desenvolver formas e artifícios para garantir um meio ambiente laboral sadio.

#### **4. Conclusão**

O meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e sadio é garantia constitucional por força dos artigos 7º, 196 e 225 da Carta Magna e deve ser garantido aos trabalhadores, sendo esse um dever do empregador.

O teletrabalho é uma atividade que com a expansão da tecnologia e com a evolução da relação com os consumidores pode ser utilizado e explorado por empresas de inúmeros setores. Podendo ser um trabalho, que realizado sem nenhuma regra ou supervisão, pode colocar os empregados em situações que representam efetivos riscos à saúde e segurança, pois, como visto, envolve um trabalho que pode ou não ter um controle de horas, com metas estabelecidas e sem uma supervisão direta do empregador.

Com o advento da nova Lei, com relação ao teletrabalho, não há nada explícito que vise proteger o trabalhador como parte hipossuficiente da relação. Ao contrário, buscou-se livrar o empregador da observância do direito constitucional do trabalhador à proteção da jornada, submetendo-o à uma perigosa hiperconexão digital, sem o correspondente pagamento por parte dos donos da produção, o que é preciso ser alertado à sociedade brasileira.

Em geral, as disposições atinentes ao teletrabalho previstas no artigo 75 e no 62, são positivas, ao instituir a forma como essa importante forma de labor que, até então, era objeto de previsão expressa apenas no art. 6º da CLT.

Trata-se de modo distinto de subordinação, em que o empregador pode utilizar-se de

diversas formas de controle, como avaliar o teletrabalhador pelos seus resultados, exigindo assim comprometimento e dedicação do mesmo.

Muitas relações de teletrabalho transparecem limitação aos profissionais com maior qualificação. No entanto, a pesquisa comprova que o teletrabalho pode ser realizado por diferentes empregados, dependendo apenas de ser uma atividade que possa ser desenvolvida em meio as condições estabelecidas por esta modalidade de trabalho que seja viabilizada pelo empregador.

Pode-se constatar que prevalecem ao empregador as responsabilidades relativas as despesas e manutenção do teletrabalho, mas isto deverá ser estipulado através do contrato individual firmado pelas partes para que não haja dúvidas.

A Lei 12.551, de 15.12.2011, apesar de reconhecer o teletrabalho, não ensejou alterações de destaque em nosso sistema jurídico, visto que já era amplamente reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência, daí que vem a necessidade de implementação de um novo projeto que acabou se tornando a Lei 13.467/17, ou seja a Reforma Trabalhista.

Em suma, a atividade poderá ser controlada pelo empregador pelas vias elencadas, situação em que será devido horas extras ao empregado nos casos em que sua jornada extrapolar as horas normais de trabalho. Em condição diferenciada desta, o teletrabalhador terá horário livre de trabalho, mas poderá restar comprometido se não forem consideradas a organização do ambiente de trabalho e do tempo, ou seja separação entre trabalho e sua vida particular.

Assim, conclui-se que a empresa precisa dar total suporte ao recrutar o teletrabalhador, procurando a formalização contratual da atividade, através de contrato individual, de acordo com o que estabelecem as normas legais impostas pela Reforma Trabalhista, de modo a viabilizar as garantias, assim como direitos e deveres entre as partes na relação empregatícia, inibindo assim, futuros conflitos trabalhistas.

Partindo dessa premissa, entende-se que os contratos firmados devem deixar bem claro não apenas a relação de trabalho mas como será feita a manutenção do meio ambiente laboral.

Pensando nisso, o empregador deve adotar todas as medidas preventivas necessárias para reduzir, neutralizar e/ou minimizar os danos que podem ser causados aos empregados. Contudo, mesmo que o empregador tome todas as precauções a ele incumbidas (especificadas na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego), o empregado pode vir a sofrer algum tipo de dano, em geral, ocasionado por acidente de trabalho.

Nesses casos, a doutrina e a jurisprudência recente adotam a teoria da responsabilidade civil objetiva, na modalidade do risco criado, amparada pelo parágrafo único do artigo 927 do Código Civil e pelo §3º do artigo 225 da Constituição Federal, onde aquele exerce atividade potencialmente lesiva ao meio ambiente, quando causar dano, fica obrigado a repará-lo, independentemente de culpa.

Conclui-se, portanto, que mesmo a atividade laboral sendo exercida fora do ambiente da empresa da forma de teletrabalho, ainda que o empregador cumpra com a obrigação de adotar todas as medidas de cautela necessárias, a fim de garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado e seguro ao empregado, com o objetivo de zelar pela sua saúde e segurança, em caso de ocorrência de dano, fica o empregador o obrigado a indenizar o trabalhador pelo ato lesivo suportado, pela interpretação e aplicação da teoria do risco criado, na responsabilidade civil objetiva, visando garantir segurança jurídica, vez que o empregado é parte hipossuficiente na relação laboral e não há contrato laboral que possa alterar isso.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Código Civil. Lei n. 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em:<<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 09 de abril 2016.

BRASIL. Constituição da Republica Federativa do Brasil. Congresso Nacional, Brasília, 1988. Disponível em:<<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 09 de abril 2016.

BRASIL. Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm)> Acesso em: 12 de abril de 2016.

BRASIL.. Lei n. 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 da outras providências. Disponível em:<<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 9 de abril 2016.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, de 14 jul. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 04** - Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1078. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>> Acesso em: 12 de abril de 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 36** - Segurança e saúde no trabalho em

empresas de abate e processamento de carnes e derivados. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2013. Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr36.htm#36.9\\_Condi%E7%F5es\\_ambientais\\_de\\_trabalho\\_](http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr36.htm#36.9_Condi%E7%F5es_ambientais_de_trabalho_)> Acesso em: 11 de abril de 2016.

BEDIN, Bárbara. O direito ao trabalho seguro e a responsabilização objetiva. **Revista do Curso de Direito da Faculdade da Serra Gaúcha**. Caxias do Sul, n. 4, 2012, p. 9-23. Disponível em: <<http://ojs.fsg.br/index.php/direito/article/viewFile/94/107>> Acesso em: 11 de abril de 2016.

BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. **Revista Fórum Trabalhista \_ RFT**, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 109-124, mar./abr. 2014. Disponível em: <<http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/09/A-responsabilidade-civil-objetiva.pdf>> Acesso em: 10 de abril de 2016.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 8. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

COSTELLA, Marcelo Fabiano; MASSON, Railda. Classificação de tipos de erros humanos: estudo de caso de acidentes em frigoríficos com ocorrências de lapsos de memória. **XXXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social: As Contribuições da Engenharia de Produção. Bento Gonçalves, RS, Brasil, 15 a 18 de outubro de 2012. Disponível em: <[http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012\\_TN\\_STO\\_157\\_913\\_19597.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012_TN_STO_157_913_19597.pdf)> Acesso em: 09 de abril de 2016.

DE CERQUEIRA VASCONCELLOS, Marly; PIGNATTI, Marta Gislene; PIGNATI, Wanderlei Antonio. Emprego e acidentes de trabalho na indústria frigorífica em áreas de expansão do agronegócio, Mato Grosso, Brasil. **Saúde e Sociedade**, v. 18, n. 4, p. 662-672, 2009. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-12902009000400010&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902009000400010&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 12 maio 2016.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso; SUBSEÇÃO, Brasil Tribunal Superior do Trabalho TST. Elementos da responsabilidade civil nos acidentes do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 76, n. 1, p. 99-125, 2010. Disponível em: <[https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/13699/004\\_dallegraveneto.pdf?sequence=4](https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/13699/004_dallegraveneto.pdf?sequence=4)> Acesso em: 09 de abril de 2016.

ESTRADA, Manuel Martin Pino; **Teletrabalho & Direito - O Trabalho à Distância e sua Análise Jurídica em Face aos Avanços Tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora**. Qualitymark: ABRH-Nacional. Rio de Janeiro, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SARDA, Sandro Eduardo; RUIZ, Roberto Carlos; KIRTSCHIG, Guilherme. Tutela jurídica da saúde dos empregados de frigoríficos: considerações dos serviços públicos:[revisão]. **Acta fisiátrica**, v. 16, n. 2, 2009. Disponível em: <[http://www.actafisiatrica.org.br/detalhe\\_artigo.asp?id=109](http://www.actafisiatrica.org.br/detalhe_artigo.asp?id=109)> Acesso em: 09 de abril de 2016.

RODRIGUES, Marcelo Prata. **O direito ambiental do trabalho numa perspectiva sistêmica**. São Paulo: LTr, 2013.

OIT. **Organização Mundial do Trabalho**. Promovendo um trabalho decente. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/história>>. Acesso em: 10 de abril de 2016

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

POZZETTI, Valmir Cesar; SCHETTINI, Mariana Cruz. A responsabilidade civil do empregador pelos danos no meio Ambiente do Trabalho. **Veredas do Direito: Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**, v. 12, n. 24, p. 287-318, 2016.