**Acidente de trajeto: quando o empregador pode ou não ser responsabilizado**

O empregado sai de casa para ir trabalhar - seja a pé, de lotação ou de carro - e, no percurso até a empresa, imprevisto fatal, se acidenta. Ou, o inverso: sai feliz do trabalho rumo ao seu doce lar, mas eis que, no meio do caminho tinha uma pedra, ou melhor, um infeliz acidente, que torna esse percurso menos aprazível ou, por vezes, dramático, dependendo da gravidade das consequências que dele advêm. Mas isso, afinal, é ou não acidente de trabalho? Será possível responsabilizar o empregador por esse infortúnio, para o qual ele não concorreu diretamente? Quais são as implicações desse fato para o empregado e para o empregador?

@@@@@@

O acidente de trajeto é mais um dos dispositivos que sofreram polêmicas alterações propostas pela reforma trabalhista. Resumidamente seria necessário que o colaborador estivesse percorrendo o caminho que utiliza todos os dias do local de trabalho para a sua residência e vice-versa. Isso para que o mesmo fosse caracterizado dentro da lei.

Entretanto, outros fatores também poderiam ser considerados para que o trabalhador pudesse ser protegido desse tipo de fatalidade. Uma análise minuciosa seria feita em relação ao caminho percorrido. Assim seria possível verificar se corresponderia ao trajeto mais comum até a empresa.

Se por qualquer motivo fosse constatado que o profissional levou muito tempo para se locomover ou fez algum tipo de desvio, caberia uma descaracterização do acidente como sendo de trajeto. Logo, a organização estaria isenta de indenizá-lo.

Outro ponto interessante a ser observado é que independentemente do meio de transporte utilizado, por estar à disposição do seu empregador, caso algum acidente acontecesse durante o caminho que ocasionasse qualquer tipo de dano físico, o colaborador teria direito de receber indenização. Meio de transporte inclui estar a pé, em veículo próprio ou da empresa ou viajando em transporte público

## O que é considerado acidente de trajeto

Existem duas situações-chave que podem ser facilmente identificadas e enquadradas como acidente de percurso. São elas:

* Quando o colaborador sofre algum dano ao fazer o caminho habitual empresa-residência e vice-versa;
* Quando o colaborador sofre algum dano ao viajar em transportes disponibilizados pelo empregador em seu caminho empresa-residência e vice-versa.

Neste sentido, o empregador comunicaria o possível acidente de trajeto ao [INSS](https://www.oitchau.com.br/blog/inss-tudo-sobre-o-instituto-nacional-do-seguro-social/) por meio da emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho). Para que assim, o colaborador pudesse, em caso de afastamento, usufruir do benefício previdenciário de auxílio doença acidentário. A empresa também ficaria responsável por realizar o pagamento do FGTS durante todo o período em que o profissional estiver afastado por conta do benefício.

Além disso, de acordo com o artigo 118 da [Lei nº 8.213/91](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm), o trabalhador que sofreu qualquer tipo de acidente em detrimento do cumprimento de suas funções com seu empregador, teria garantida por pelo menos 12 meses a manutenção de seu contrato de trabalho, após a cessação do auxílio doença acidentário, não podendo o empregador dispensá-lo sem justa causa.

## Mudanças da reforma trabalhista e suas controvérsias

Quase dois anos após a reforma trabalhista ter determinado que o percurso entre casa e emprego não pode ser computado como jornada laboral, o governo também deu o aval para isentar as empresas de qualquer responsabilidade sobre acidentes que os trabalhadores sofram a caminho ou no retorno do trabalho.

A questão do acidente de trajeto passou a ganhar, a partir daí, importantes elementos de discussão quanto à sua configuração. Houve argumentos que sustentam a tese de que o mesmo não configura mais acidente de trabalho. Além disso, não há mais a obrigatoriedade de emissão de CAT por parte das empresas nessas ocasiões.

É importante ressaltar que o artigo 21, IV, “d”, da lei 8.213/91, equiparava o acidente de trajeto ao acidente de trabalho:

*“Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:*

*(…)*

*IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:*

*(…)*

1. *d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.”*

A reforma trabalhista alterou o segundo parágrafo do artigo 58 da CLT. Excluiu do tempo à disposição do trabalhador justamente o período de percurso da residência até o local de trabalho. Vejamos o trecho abaixo:

*“Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.*

*(…)*

* *2º O tempo despendido pelo empregado 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,****não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador****.”*

Sobre o acidente de trajeto, por enquanto a discussão se tornou polêmica, podendo ser até mesmo revisada futuramente. Vale a pena, para empresas e colaboradores, aguardarem, observando de perto melhores definições na legislação. E tratando, sobretudo, cada caso como um evento isolado durante esse período incerto de “transição”.

Aos empregadores, é preciso ressaltar, ainda é aconselhado manter o processo normal de emissão de CAT, caso algum colaborador venha a se acidentar. Visto que a ausência da mesma pode sujeitar a empresa à aplicação de multa administrativa.

## cartão ponto

## O trabalhador ainda pode processar a empresa por causa de um acidente de trajeto?

Os processos trabalhistas por prejuízos causados em acidentes de percurso são semelhantes a todas as outras ações por danos pessoais nas relações entre empregado e empregador.

Se o trabalhador sentir-se desamparado pela empresa por conta do acidente de trajeto e decidir levar a situação para instâncias mais sérias, é essencial que o mesmo prove que o acidente que lhe causou as lesões tenha ocorrido, no todo ou em parte, como resultado de negligência ou violação do dever da outra parte.

Isto acontece porque agora já não há mais responsabilidade do empregador garantida pelo respaldo de uma lei. Logo, o colaborador é visto como uma pessoa que está trazendo o caso. Ou seja, o ônus de provar a reivindicação estará sob ele. Por essa razão, é importante preservar qualquer evidência que apoie a causa. O que inclui procurar e ouvir testemunhas, passar por exames de delito e consultar um advogado pessoal o quanto antes.

Em todo caso, existem perguntas que podem ser feitas ao se preparar para uma possível reivindicação sobre o acidente sofrido:

* A lesão ocorreu durante uma viagem normal ou durante uma viagem para outros lugares antes ou depois do expediente?
* Condutas pessoais impróprias ou ilegais contribuíram para o acidente?
* O percurso faz parte dos deveres com a empresa?
* O empregador pagou inteiramente pela viagem?
* Esse acidente de trajeto aconteceu no caminho entre filiais do empregador?
* Os aspectos do percurso eram perigosos?
* O colaborador participava de um evento a pedido do empregador (por exemplo, conferência, treinamento)?
* O colaborador estava transferindo materiais relacionados ao trabalho que apresentavam um risco especial?

São esses os caminhos que pretendemos trilhar nesta Notícia Jurídica Especial, percorrendo legislação, doutrina e decisões da JT mineira. E o primeiro passo dessa jornada é entender que nosso direito prevê três situações que se caracterizam como acidente de trabalho:

1) aquele ocorrido durante o trabalho, enquanto o empregado desempenha suas atividades normais do dia a dia;

2) a doença ocupacional, que é desenvolvida ao longo do tempo e tem como causa a atividade profissional desenvolvida e

3) o acidente de trajeto, que são todos aqueles ocorridos no trajeto de residência para o trabalho ou no retorno do trabalho para a residência do trabalhador.

Assim como os demais tipos de acidentes de trabalho, o acidente de trajeto tem sido objeto de muitas ações judiciais, nas quais se busca a responsabilização do empregador pelos danos sofridos pelo trabalhador. Diante disso, muitos questionamentos têm sido feitos envolvendo o alcance da responsabilidade do patrão. E é justamente por onde pretendemos transitar nos pontos abaixo. Siga:

1. Acidente de trajeto - caracterização

Segundo nossa legislação, "acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente". (artigo 19 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).

O artigo 21, IV, d, tratou do acidente de trajeto, equiparando-o ao acidente de trabalho e definindo-o como o acidente sofrido pelo segurado fora do local e horário de trabalho "no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado".

O fundamento para essa equiparação é o entendimento de que, ao realizar esse percurso, o empregado se encontra à disposição do empregador.

Para que se caracterize o acidente de trajeto, em regra, conforme entendimento jurisprudencial acerca do tema, o trabalhador deve estar no seu trajeto normal, ou seja, no caminho habitualmente percorrido para ir ao trabalho. Caso o empregado saia do trabalho e se encaminhe diretamente a local diferente da sua residência, por exemplo, para a casa de parentes ou para um restaurante, eventual acidente que ele sofra nesse percurso ou desse local até sua casa, não será classificado como acidente de trajeto. Além disso, deve ser observado o tempo normalmente gasto no percurso, isto é, o tempo utilizado deve ser compatível com a distância percorrida.

Vale observar que existem jurisprudências que reconhecem a escola, se frequentada habitualmente pelo empregado antes ou após o trabalho, como sendo a casa do trabalhador. Dessa forma, o acidente ocorrido no percurso entre a escola e o trabalho tem sido reconhecido também como acidente de trajeto.

Nas ações judiciais, o empregado precisa demonstrar a ocorrência efetiva do acidente de percurso e também que este se deu, de fato, no trajeto específico do trabalho para casa ou vice-versa. Isso é ônus processual do empregado, pois trata-se de fato constitutivo do direito que ele vai reclamar.

Mas, afinal, isso implica em que para o empregador? E a situação e direitos do empregado acidentado? Veja na próxima parada.

2. Consequências jurídicas do acidente de trajeto

As consequências do acidente de trajeto podem variar desde um simples afastamento, passando pela perda ou a redução da capacidade para o trabalho, até a morte do segurado. E como fica o empregado nesse caso?

Regra geral, o acidente de trajeto equipara-se ao acidente de trabalho apenas no que se refere a repercussões de ordem previdenciária (benefícios e estabilidade acidentária).

Assim, não há dúvidas acerca da obrigação do empregador de emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) à Previdência Social, de forma que seu empregado, em caso de afastamento, possa usufruir do benefício previdenciário de auxilio acidente.

O acidentado terá o direito à estabilidade no emprego por doze meses, independentemente do gozo do auxílio acidente (artigo 118 da Lei nº 8.213/91).

Logo, é responsabilidade do empregador a emissão da CAT e a manutenção do vínculo empregatício pelos doze meses seguintes, a contar da cessação do benefício previdenciário, devendo ser responsabilizado em caso de descumprimento desse dever.

Mas qual é o real alcance da responsabilidade do patrão pelo acidente de trajeto sofrido pelo empregado? É o que veremos a seguir, passando, ponto a ponto, por toda a celeuma em torno do tema.

3. Regra geral: inexiste responsabilidade do patrão pelo acidente de trajeto

O questionamento que se faz e é discutido em diversas ações trabalhistas, é se o empregador deve ter sua responsabilidade ampliada, devendo arcar, por exemplo, com indenizações por danos materiais e morais causados ao trabalhador.

E, de acordo com a doutrina e jurisprudência, a resposta é que, via de regra, a responsabilidade é subjetiva, ou seja, é necessário que o ato do empregador tenha ocorrido por dolo ou culpa, em qualquer de suas modalidades para que se possa exigir dele indenização, independentemente dos direitos previdenciários. Por óbvio, na indenização por dano causado no contrato de trabalho é preciso avaliar se o empregador poderia ter adotado medidas preventivas de modo a evitar a ocorrência do evento danoso.

Logo, regra geral, não haverá responsabilização civil do empregador nessa situação, caso inexista liame entre a conduta patronal e o acidente de percurso ocorrido. E, na maioria das vezes, o acidente ocorre por circunstâncias alheias à vontade patronal, não se tratando de risco inerente à atividade profissional.

O que se observa na JT mineira é que tem chegado grande número de ações com pedidos de indenização por danos morais e materiais em decorrência dos acidentes de trajeto. Mas estes têm sido negados, diante da ausência de conduta ilícita e da culpa do empregador no acidente.

4. Exceção: há responsabilidade objetiva caso o transporte seja fornecido pelo empregador

Cabe aqui um breve "stop" para registrar uma exceção crucial: a responsabilidade do empregador no acidente de trajeto muda de figura, passando a ser objetiva, quando este assume o transporte de seus empregados.

A esse respeito, vale trazer os esclarecimentos prestados pelo Procurador do Trabalho Ricardo Garcia em audiência pública na qual se debateu a segurança de trajeto dos trabalhadores, conforme se extrai do site do MPT. Segundo declarou o procurador, "o transporte de empregados é parte da atividade produtiva da empresa que os emprega e a empresa transportadora tem que ter sua atividade inserida no sistema de gestão de risco". Seu posicionamento foi justificado pelo fato de que o transporte de empregados viabiliza a atividade e desde o momento em que o empregado ingressa no veículo está à disposição do empregador.

Conforme concluiu o procurador "não há como combater o acidente de trajeto de trabalhadores se não se olhar para o meio ambiente da empresa e seu sistema de gestão de risco, atribuindo ao empregador a responsabilidade pela segurança e saúde de seus empregados, como tem que ser". Nesse sentido tem sido o entendimento doutrinário e jurisprudencial. Ou seja, o empregador, ao se responsabilizar pelo transporte de seus empregados até o local da prestação de serviços e o retorno, equipara-se ao transportador, assumindo o ônus e o risco desse transporte, que visa atender ao negócio e aos interesses da empresa (Incidência dos artigos 734 a 736 do Código Civil). Ainda que o transporte seja assumido de maneira informal ou gratuita, gera, como consequência, a obrigação de responder pelos danos eventualmente causados aos transportados em decorrência de eventual acidente. Ao transportador cabe garantir a incolumidade física da pessoa transportada, dever esse aplicável a qualquer pessoa transportada.

Ademais, vale frisar que o fato de eventual acidente de trânsito ser provocado por terceira pessoa não altera esse entendimento, prevalecendo a responsabilidade do empregador. Isso porque o transportador responde pela ocorrência, independente de culpa, consoante previsão do artigo 735 do Código Civil e jurisprudência consolidada na Súmula 187 do STF, que dispõe expressamente que a responsabilidade contratual do transportador pelo acidente com o passageiro não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva.

5. Breve excursão por decisoes do TRT-MG e TST

Os casos que chegam à JT mineira mostram que, na prática, há situações específicas que exigem dos magistrados exame minucioso dos fatos e circunstâncias para verificar se se caracteriza ou não, no caso concreto, o acidente de trajeto, e também a responsabilidade do empregador. Passemos por algumas dessas decisões, que jogam luz sobre a questão:

1º caso: JT não reconhece acidente de trajeto e nega indenização a trabalhadora que caiu do salto alto na saída do trabalho

Num interessante caso divulgado em Notícia Jurídica no dia 10/12/2014, uma vendedora ajuizou reclamação trabalhista contra a sua ex-empregadora, dizendo que era obrigada a trabalhar de salto alto e que, por isso, na saída do trabalho, ao atravessar uma avenida, tropeçou e caiu. O tombo provocou alguns ferimentos. Ela alegou que a empresa recusou-se a emitir a Comunicação do Acidente de Trabalho-CAT, que somente foi obtida por meio do sindicato profissional, tendo o INSS lhe concedido o benefício de auxílio doença, quando deveria ter reconhecido a existência do acidente do trabalho. Por isso requereu indenização por danos morais e materiais.

Mas na visão da juíza Andréa Rodrigues de Morais, que julgou o caso na 7ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a queda da vendedora que caiu do salto na saída do trabalho não caracterizou acidente de trabalho. Segundo observou a juíza, as provas demonstraram que a reclamante sofreu acidente fora do ambiente de trabalho, depois de encerrar sua jornada diária. Para ela, a queda não pode ser enquadrada como acidente de trabalho, nem mesmo na modalidade acidente de percurso, já que não se sabia ao certo qual seria o real percurso que a empregada seguia ao atravessar a pé a avenida.

A alegação da reclamante de que a empresa obrigava as empregadas a usarem salto alto como uniforme de trabalho não abalou a conclusão da magistrada. Até porque, a própria testemunha da empregada afirmou que a escolha do tamanho do salto ficava por conta das vendedoras.

No que diz respeito à emissão da CAT pela empregadora, no entender da magistrada, não há como atribuir qualquer responsabilidade à ré, pois, conforme previsto no § 2º do artigo 22 da Lei nº 8.213/1991, o empregador não é o único que pode fornecer esse documento. Ele pode ser emitido por médico, pelo sindicato ou até mesmo pela trabalhadora. No mais, a CAT foi devidamente emitida pelo sindicato profissional, não existindo qualquer prova de que a trabalhadora tenha tido prejuízo com o recebimento do auxílio-doença em lugar do auxílio acidente pretendido, em razão de eventual divergência quanto ao emitente da CAT, e não em consequência do seu enquadramento legal.

Com esse entendimento, a magistrada julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais e materiais. A reclamante interpôs recurso ordinário, mas a Turma julgadora manteve a decisão de 1º Grau, acrescentando aos fundamentos que não existe prova de que o calçado utilizado tenha causado maior risco de queda para a trabalhadora, pois o uso de saltos altos em nada supera o risco habitual a que se sujeita o homem e a mulher médios comuns ao caminhar com habitualidade pelas ruas e avenidas das grandes cidades. (Proc. nº 0001397-50.2012.5.03.0007 RO).

2º caso: JT nega responsabilização de empregador por colisão de motocicleta de empregado com cavalo em vias públicas por se tratar de mera fatalidade

Um auxiliar de classificação de ovos buscou na Justiça do Trabalho indenização pelos danos materiais, estéticos e morais por ele sofridos em razão de um acidente de trajeto. Segundo narrou, ao se deslocar de sua residência para seu local de trabalho, envolveu-se em um acidente de trânsito, atropelando um cavalo com sua motocicleta. E, em razão desse acidente, sofreu sequelas no ombro esquerdo, que teriam causado sua incapacidade laboral.

Examinando a situação, a 1ª Turma do TRT mineiro, em voto da relatoria da desembargadora Maria Laura Franco de Faria Lima, julgou desfavoravelmente o recurso apresentado pelo trabalhador, mantendo a decisão de 1º grau que indeferiu seus pedidos. Conforme esclareceu a relatora, o acidente de trajeto foi equiparado pela legislação previdenciária ao acidente do trabalho, acarretando os mesmos efeitos deste (art. 21, IV, d, da Lei nº 8.213/91). Porém, como explicou a desembargadora, assim como ocorre com todos os acidentes do trabalho, a responsabilidade civil do empregador, em regra, apenas existe quando comprovado que ele concorreu culposa ou dolosamente para o sinistro, conforme previsto no art. 7º, XXVIII, da CR/88. E, no caso, ficando claro que, no percurso de ida ao trabalho, a motocicleta do trabalhador colidiu com um cavalo em uma via pública, a julgadora entendeu não haver como atribuir ao empregador nenhuma culpa pelo acidente, que consistiu em mera fatalidade. Assim, diante desse quadro, ela entendeu serem indevidas as indenizações por danos materiais, estéticos e morais postuladas. O entendimento foi acompanhado pelos demais julgadores da Turma. (Proc. nº 01402-2011-053-03-00-RO).

3º caso: Empregado que ficou tetraplégico após acidente de trajeto não consegue indenização por ausência de culpa da empresa

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em voto da relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, negou provimento a agravo de um mecânico de manutenção que pretendia receber indenização por danos morais, estéticos e materiais de uma empresa alimentícia, por ter ficado tetraplégico em acidente de percurso, ao ser acionado em seu dia de folga. Segundo entendimento adotado, não se pode atribuir à empregadora a responsabilidade objetiva (que independe de culpa) por não haver relação entre o acidente e o trabalho executado.

No caso, em 1/11/2009, domingo, o trabalhador foi convocado, de forma extraordinária, para fazer manutenção em máquina da empresa, produtora de embutidos e defumados, em Santa Rosa (RS). O objetivo da convocação era evitar a paralisação da produção da fábrica no dia seguinte (segunda-feira), o que causaria grandes prejuízos financeiros. "Se tu pode vai lá e resolve", disse o chefe, segundo depoimento do trabalhador. Ao ajuizar a ação buscando indenização, ele afirmou que o chefe pediu que ele "se virasse", e que o acidente teria ocorrido em razão da sua fadiga e sonolência, fruto das muitas horas extras prestadas em favor da empresa.

Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), citando o depoimento do mecânico, entendeu que não houve imposição para que ele se deslocasse até a fábrica em veículo próprio para fazer o reparo. Conforme entendimento do TRT, ele poderia se recusar a comparecer se não estivesse em condições físicas para atender ao chamado.

Segundo informações do Regional, a jornada do dia anterior acabou às 13h06, e no dia do acidente ele ingressou na empresa às 17h. O trabalho prestado no domingo, conforme a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), durou cerca de 5 horas e 30 minutos, e não as 7 horas informadas pelo trabalhador. Esses dados, para o TRT, esvaziaram completamente a tese da reclamação trabalhista no sentido de responsabilizar a empresa por ter chamado o empregado para trabalhar em dia de descanso "após o cumprimento de extensiva jornada" e de não ter fornecido veículo para o deslocamento. Assim, absolveu a empresa, por não existir comprovação de culpa no acidente.

No recurso ao TST, o mecânico alegou que a empresa assumiu o risco de produzir o resultado lesivo, ainda mais por não fornecer transporte seguro. Mas para o relator, ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, não há como reconhecer a culpa da empresa com base na informação dos autos.

Na visão do ministro, o acidente - que levou à tetraplegia, com perda total da capacidade de trabalho - ocorreu porque, por sua iniciativa, o mecânico utilizou sua motocicleta, adormeceu na direção e perdeu o controle. "Em regra, o acidente de trajeto não gera a responsabilidade do empregador, diante da ausência de nexo causal com a atividade laboral", expressou-se o julgador, acrescentando que a exceção seria no caso de o transporte ser fornecido pela empresa. (Processo: AIRR - 1105-71.2011.5.04.0751)

4º caso: JT reconhece responsabilidade objetiva por acidente de trajeto sofrido por colhedora de laranjas transportada em ônibus da empresa

Uma colhedora de laranjas, que sofreu acidente quando era transportada ao seu local de trabalho em veículo da empregadora, uma empresa de sucos cítricos, conseguiu na Justiça do Trabalho indenização por danos materiais e morais em razão do acidente de trajeto por ela sofrido.

A empregada foi vítima de acidente de trabalho quando o ônibus da empresa, que fazia o transporte dos trabalhadores, teve subitamente os faróis apagados, vindo o motorista a perder o controle da direção. Conforme elucidado pelo perito, em razão desse acidente automobilístico, a trabalhadora sofreu lesão em ombro direito, denominada luxação acrômio clavicular D, ficando uma sequela definitiva, considerada mínima pelo perito. Foi submetida a cirurgia, fisioterapia e fez uso de medicação. Ficou apenas temporariamente incapacitada e, de acordo com a palavra final do perito, com sequela mínima e sem perda da capacidade laboral.

Ao julgar o recurso da empresa, a desembargadora da 10ª Turma do TRT mineiro, Rosemary de Oliveira Pires, confirmou a decisão que reconheceu a responsabilidade objetiva da empregadora pelos danos sofridos pela empregada em decorrência do acidente de trajeto. Como explicou a julgadora, o acentuado risco de acidente envolvido na condução dos empregados nos trajetos de ida e volta do local de trabalho atrai a responsabilidade objetiva do empregador, nos moldes do artigo 927 do Código Civil. Ela observou que a condução dos empregados até o local de trabalho e seu retorno é meio para a atividade econômica da empresa, atendendo aos interesses do empregador, que depende da mão de obra para fazer funcionar seu empreendimento.

A relatora chamou a atenção para os riscos inerentes à atividade de transporte, dizendo ser de conhecimento geral a situação das estradas brasileiras e as adversidades de toda espécie enfrentadas por quem nelas trafega. De forma que, ao disponibilizar condução aos empregados nos trajetos de ida e retorno do trabalho, o empregador assume os riscos inerentes a essa atividade e a obrigação de oferecer transporte seguro, atraindo para si a responsabilidade civil pelos acidentes com o passageiro, por força do disposto nos artigos 734, 735 e 736 do CC, de aplicação subsidiária ao Direito do Trabalho, nos termos do art. 8º da CLT.

Destaca a magistrada no voto que o artigo 735 do Código Civil trata especificamente da hipótese de acidente com o passageiro, dispondo: "A responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva". E acrescenta que a responsabilidade pelo transporte, na relação trabalhista, é mais rigorosa que a regra civil: "É que, antes de figurar como transportadora, não se pode esquecer que a reclamada é empregadora, e, como tal, o arcabouço justrabalhista lhe obriga a prezar pela segurança, pela integridade física e psíquica e até mesmo pela vida de seus empregados. Quando o empregado entra na condução fornecida pelo empregador, ele está entregue aos cuidados do empregador, e espera chegar ileso ao trabalho e retornar ileso para a sua casa. Na dinâmica do transporte, o empregado é passageiro e assume uma postura passiva: está entregue aos cuidados de seu empregador, friso, que voluntariamente assumiu a responsabilidade de transportá-lo até o local de trabalho, e depois do trabalho para casa, de forma segura", ponderou a julgadora, concluindo que o caso é de responsabilidade objetiva, devendo o empregador responder pelo acidente ocorrido. O entendimento foi acompanhado pelos demais julgadores da Turma. (Processo nº 0010123-68.2013.5.03.0042)

@@@@

Todos nós estamos sujeitos a um acidente no percurso de trabalho, infelizmente.

No entanto, após novembro de 2017, data em que a Lei 13467/17, também conhecida como a reforma trabalhista, alguns fatores passaram a ser fundamentais quando esta situação ocorre e, por isso, devem ser observadas pelas empresas e pelos colaboradores.

Neste artigo, você vai compreender mais sobre as mudanças com a chegada da [reforma trabalhista](https://www.oitchau.com.br/blog/mudancas-na-marcacao-de-ponto-apos-reforma-trabalhista/) no que diz respeito ao acidente no percurso do trabalho. Confira!

## **Acidente no percurso do trabalho: como é caracterizado?**

É caracterizado como acidente no percurso do trabalho aquele que acontece no caminho entre a residência do colaborador e a empresa onde trabalha.

O acidente no percurso do trabalho é caracterizado independentemente da forma de transporte, ou seja, não importa se o colaborador se dirige ao trabalho de carro, transporte público ou mesmo a pé.



## **O que diz a lei sobre o assunto?**

Antes da reforma trabalhista, a Lei 8.213/91 previa o seguinte:

***Art. 21.****Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:*

*[…]*

*IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que****fora do local e horário de trabalho****:*

* 1. *a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;*
	2. *b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;*
	3. *c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;*
	4. *d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.*
	+ *1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.*

*[…]*

O exposto acima considerava que o tempo que o trajeto da residência do colaborador até a empresa contava como [jornada de trabalho](https://www.oitchau.com.br/) e, portanto, a empresa era responsabilizada pelos acidentes no percurso.

A reforma trabalhista alterou as disposições do parágrafo segundo do artigo 58 da CLT e, a partir de novembro de 2017, o trajeto que o colaborador faz para chegar ao trabalho não faz mais parte da jornada e, portanto, a empresa não poderá mais ser responsabilizada por quaisquer acidentes no percurso do trabalho.

Veja abaixo:

***Art. 58 da CLT****– A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.*

*[…]*

* + *2º O tempo despendido pelo empregado 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, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.”*

Portanto, após a reforma trabalhista, no caso de acidente no percurso do trabalho, a empresa terá argumentos baseados na lei para não ser responsabilizada pelo ocorrido, pois, como mencionado acima, o colaborador, durante o tempo de percurso, **não está a serviço do empregador**.

Esta alteração exclui, ainda, a possibilidade de o acidente no percurso do trabalho seja caracterizado como [acidente de trabalho](https://www.oitchau.com.br/blog/sipat-prevenindo-acidentes-no-ambiente-de-trabalho/).

É fundamental que gestores e profissionais de RH fiquem atentos à esta mudança para garantir respaldo no caso de ações trabalhistas geradas a partir de acidente no percurso do trabalho com o colaborador CLT.

@@

Muito embora a lei 13.467, de 13 de julho de 2017 tenha alterado o conceito de tempo a disposição e extirpado o conceito de horas extras in intineri, não houve qualquer alteração legislativa expressa a respeito do "acidente de trajeto", criando-se dúvida a respeito da natureza do acidente que ocorre no trajeto entre residência e empresa.

@@

Vigente há um ano, a Reforma Trabalhista (Lei [13.467](https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/478059431/lei-13467-17)/17) inseriu no ordenamento jurídico celetista muitas alterações, tanto no direito material quanto processual.

Mais ainda, as alterações inseridas não ficaram adstritas ao campo celesita, chegando a afetar outras esferas, como a previdenciária, mais especificamente ao que abordarei, o **acidente de trajeto.**

Ao contrário do que muitos pensam, inclusive advogados, o acidente de trajeto nunca foi previsto na [CLT](https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolida%C3%A7%C3%A3o-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43), mas sim na **Lei**[**8.213**](https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/104108/lei-de-benef%C3%ADcios-da-previd%C3%AAncia-social-lei-8213-91)**/91**, conhecida como [Lei de Benefícios da Previdência Social](https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/104108/lei-de-benef%C3%ADcios-da-previd%C3%AAncia-social-lei-8213-91).

Esta Lei, em seu artigo 21, IV, d, prevê a equiparação à acidente de trabalho aquele “*sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho (...) no percurso da residência para o local de trabalho ou ‘deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado."*

A Reforma não revogou ou alterou o artigo previdenciário acima mas alterou o **CONCEITO de jornada de trabalho**,através do [§ 2º](https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10759886/par%C3%A1grafo-2-artigo-58-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943), do art. [58](https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10759954/artigo-58-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943) da CLT , que EXCLUIU desta o tempo dispendido pelo empregado no trajeto casa/trabalho trabalho/casa, **“*por não ser tempo à disposição do empregador."***

Sendo assim, a questão que emerge ao confrontar essas duas normas é: pode a legislação previdenciária equiparar como acidente de trabalho aquele ocorrido no trajeto, quando a própria legislação trabalhista diz que não o é?

Infelizmente, ainda não temos esta resposta em nosso ordenamento jurídico, pois mesmo após um ano de vigência da Reforma, o TST nada publicou sobre o tema em suas Instruções Normativas e tão pouco se verifica jurisprudências nas Cortes julgando lides desta matéria, sob a vigência da nova lei.

Por ora, como operadores do Direito, é importante analisar este conflito aparente de normas através da interpretação lógica, sistemática e teleológica desses artigos.

É inegável que o conceito de jornada de trabalho é o ponto de partida para se analisar a ocorrência ou não de acidente de trabalho.

Parece-nos que se Lei que por essência trata da relação de trabalho diz que as horas *in itinere* não são mais abraçadas pelo contrato de trabalho, a Lei que trata de benefícios previdenciários não pode dispor diferente, o que implica na revogação tácita do artigo 21, IV, d da Lei de Benefícios.

Vale dizer, a aplicação jurídico-prática deste entendimento seria a **não emissão de CAT quando houver acidente de trajeto, acarretando na ausência de estabilidade de emprego para este tipo de acidente.**

Novamente, ressalto que ainda não há entendimento firmado sobre a matéria, apenas destaco que hoje se tem subsídio e respaldo legal o suficiente para defender a inexistência de acidente de trabalho quando de trajeto.

@@

Sem razão.

O obreiro sofreu acidente de trânsito, em motocicleta (que pressupõe certo risco) de sua propriedade.

Não há como concluir que a empregadora concorreu com dolo ou culpa em tal acidente de trajeto (muito embora ele seja equiparado a acidente de trabalho para fins previdenciários).

Destaco o pontuado pela origem: "Quanto ao acidente de percurso / trajeto, necessário esclarecer que não há como imputar culpa ao empregador pelo evento, uma vez que o acidente não decorreu propriamente do exercício da atividade laboral, mas em razão do envolvimento do obreiro em acidente automobilístico, quando do trajeto de seu local de trabalho a sua residência. As reclamadas não concorreram para a ocorrência do acidente, tampouco se trata de hipótese de responsabilidade civil objetiva. Com efeito, o quadro fático delineado evidencia causa excludente da responsabilidade civil da empregadora, uma vez que o acidente não ocorreu em suas dependências, tendo decorrido de motivos totalmente alheios à sua vontade, por um ato de terceiro ou por culpa exclusiva da vítima. Resta rompido o nexo de causalidade e excluída a responsabilidade patronal, cujos pressupostos não se confundem com os da estabilidade provisória acidentária. Portanto, não foram atendidos os pressupostos da responsabilidade civil para este evento, ficando indeferida a pretensão neste tocante".

Assim, relativamente ao acidente de trânsito, são indevidas as indenizações perseguidas.

@@

## **Conclusão**

No fim das contas, a polêmica permanece e pode caber à Justiça decidir se o acidente de percurso deve ou não garantir ao trabalhador os mesmos direitos que um acidente de trabalho assegura.

Entretanto, a análise do texto da Reforma Trabalhista abre espaço para que a empresa se defenda quanto a sua decisão de não emitir o CAT e não recolher o FGTS do acidentado.

Com tudo isso, para finalizarmos, que tal recapitular as mudanças com um antes e depois da Reforma Trabalhista no que diz respeito aos acidentes de percurso? Veja só:

|  |  |
| --- | --- |
| **ANTES da REFORMA** | **DEPOIS da REFORMA** |
| Acidente de percurso é acidente de trabalho | Acidente de percurso deixa de ser acidente de trabalho |
| O empregador tinha a responsabilidade de fazer a emissão do CAT | A emissão do CAT é entendida como não obrigatória para o empregador |
| Trabalhador acidentado tinha direito ao auxílio-doença | Trabalhador acidentado tem direito ao auxílio-doença |
| Empresa tinha que pagar salário durante os primeiros 15 dias de afastamento | Empresa deve pagar salário durante os primeiros 15 dias de afastamento |
| O INSS assumia o repasse financeiro após 15 dias | O INSS assume o repasse financeiro após 15 dias |
| Empresa era obrigada a recolher FGTS durante todo o período de afastamento | Empresa não é obrigada a recolher o FGTS durante o período de afastamento |
| Após o retorno, funcionário tinha estabilidade, não podendo ser demitido por 12 meses | Após o retorno, a estabilidade para o funcionário já não existe e a demissão pode acontecer antes dos 12 meses |

Ao conhecer a legislação e entender o que os textos dizem sobre o acidente de percurso, o empregador pode se preparar melhor para tomar sua decisão. Os possíveis desdobramentos de suas ações devem ser analisados com cuidado, sabendo que um juiz pode ter a palavra final em uma eventual ação judicial.

Em todo caso, direitos e deveres estão envolvidos e é interessante que tanto empregadores quanto funcionários estejam bem informados quanto a isso.

A transparência com relação ao que a empresa entende pode aumentar as chances de um bom relacionamento entre as partes, afastando a polêmica sobre o que é ou não devido em caso de acidente de trajeto.