



ACIDENTE DE TRAJETO E SUA CARACTERIZAÇÃO APÓS A REVOGAÇÃO DO DIREITO ÀS HORAS *IN ITINERE*

ARTIGO ORIGINAL

DELUCA, Ana Paula¹

DELUCA, Ana Paula. **Acidente de trajeto e sua caracterização após a revogação do direito às horas *In Itinere*.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 11, Vol. 12, pp. 05-26. Novembro de 2022. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/revogacao-do-direito>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/lei/revogacao-do-direito

RESUMO

As constantes mudanças na legislação brasileira são fenômenos corriqueiros e sempre presentes para o cidadão trabalhador. Nesse contexto, este trabalho tem como objetivo demonstrar a dimensão que a Lei n.º 13.467/2017 da Reforma Trabalhista que trouxe, em especial, sobre a posição das horas itinerárias, bem como a comparação com a redação da legislação anterior e após a reforma e a situação dos empregados e seus contratos de trabalho. Para isso, realizou-se uma revisão bibliográfica, fundamentada na literatura, bem como em legislações e jurisprudências. Como resultados, nota-se que em efeito a essas mudanças, surgiu a repercussão da caracterização do acidente de trajeto como acidente de trabalho, pois o mesmo gerava direitos atinentes em virtude de sua aplicação antes da reforma, demonstrando, assim, os dispêndios constantes dos empregados no percurso casa-trabalho e trabalho-casa após a revogação das horas *in itinere* e o efeito deste resultado sobre o acidente de trajeto. E, em consequência dessas alterações, a conclusão do presente estudo denotou um determinado conflito, tanto jurisprudencial como doutrinário, visto as constantes mudanças corriqueiras na legislação trabalhista, as quais não geram preservação e solidez ao trabalhador, ficando à mercê das supressões legislativas.

Palavras-chave: Reforma trabalhista, Acidente de percurso, Horas *in itinere*.



1. INTRODUÇÃO

As constantes mudanças na legislação brasileira são fenômenos corriqueiros e sempre presentes para o cidadão trabalhador, que deve se adaptar, proporcionalizando seu ambiente cotidiano em seu emprego, ou seja, na sua jornada de trabalho.

Assim, surgem as reformas, como o caso da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), a qual trouxe muitas alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT, Decreto-lei nº 5.452/1943 (BRASIL, 1943).

Com a atual reforma, houve a revogação do direito às horas *in itinere*, as quais faziam parte da jornada de trabalho do empregado, surgindo, então, a necessidade da explicação de tal fenômeno, desde sua origem até sua revogação, bem como a comparação da lei anterior com a atual, ponderando seus aspectos norteadores do direito trabalhista.

Em decorrência da revogação, emerge a situação do acidente de trajeto caracterizado como acidente de trabalho, assim, o seu conceito e os seus direitos atinentes serão expostos, bem como as Medidas Provisórias nº 905/2019 e nº 955/2020 e a descrição da Lei nº 8.213/91, as quais geram os respectivos direitos de quem sofre o acidente de trajeto (BRASIL, 2019; 2020; 1991).

Sendo assim, objetiva-se demonstrar a dimensão que a Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista que trouxe, em especial, sobre a posição das horas itinerárias, bem como a comparação com a redação da legislação anterior e após a reforma e a situação dos empregados e seus contratos de trabalho. Para isso, realizou-se uma revisão bibliográfica, fundamentada na literatura, bem como em legislações e jurisprudências.



2. JORNADA DE TRABALHO EM CONJUNTO COM O DESLOCAMENTO DO EMPREGADO

O trabalhador brasileiro tem sua jornada de trabalho cotidiana. Esta se iniciava a partir de seu deslocamento, ou seja, quando o colaborador se deslocava de sua residência até o seu local de trabalho. Contudo, após a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, tudo mudou (BRASIL, 2017).

Sendo assim, atualmente, a jornada de trabalho considera a partir do tempo em que o empregado está executando ordens de seu empregador ou a disposição dele (BRASIL, 2017). Esta alteração, está em consonância com o art. 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT, Decreto-Lei nº 5.452/43, o qual dispõe: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada” (BRASIL, 1943), ou seja:

Jornada de trabalho é o período em que o empregado fica à disposição do empregador, seja prestando serviços ou aguardando suas ordens. O horário de trabalho compreende as horas em que o empregado efetivamente ficou à disposição do empregador, ou seja, o somatório das horas compreendidas entre o início e o término da jornada, somadas aos intervalos concedidos. (RENZETTI, 2021, p. 349).

Assim, se o empregado, independentemente de estar ou não realizando suas tarefas, estiver aguardando ordens de seu empregador, estará em seu horário de trabalho, consequentemente, estará efetivamente em serviço, computando em sua jornada de trabalho.

O empregado tem o dever de colocar-se à disposição do empregador (art. 4º da CLT) e o empregador tem o direito de exigir trabalho do empregado. O empregador tem o dever de pagar salário e o empregado tem o direito de exigir salário. (CISNEIROS, 2018, p. 20).



Portanto, a duração do trabalho será de 8 h diárias e 44 hrs semanais, conforme o art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, que dispõe: "Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho" (BRASIL, 1988).

Desta forma, há de se mencionar a Súmula nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, visto que a mesma trata sobre as *horas in itinere*, sendo que, após a reforma trabalhista, não foi revogada expressamente ou suspensa, ficando cabível apenas aos contratos fixados antes da atual reforma. Observemos:

Súmula nº 90 do TST. HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (BRASIL, 2005).

Dessa maneira, o tempo de deslocamento era considerado como jornada de trabalho, e não apenas no momento em que se fazia disponível ao empregador, mas com o advento da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), o artigo que fazia menção às *horas in itinere* foi revogado, e sua descrição, antes da alteração, era conforme o art. 58, §2º, da CLT:

Art. 58 [...], § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido



por transporte público, o empregador fornecer a condução. (BRASIL, 1943).

As *horas in itinere* faziam menção à jornada de trabalho do empregado que não tinha condução, fazendo o uso do transporte público, ou aquele que reside em local de difícil acesso. Vejamos:

As horas itinerantes dizem respeito ao tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retomo, em condução fornecida pelo empregador, em se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público (conceito fundado na redação do § 2º do art. 58 da CLT, conforme redação promovida pela Lei n. 10.243/2001). Esse tempo itinerante para ida e volta ao trabalho, em que o trabalhador fica à disposição do empregador em condução por este fornecida, era tido como parte componente da jornada de trabalho do obreiro, desde que observadas às demais condições fixadas no anterior art. 58, § 2º, da CLT (local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público). (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 121).

Todavia, após a reforma trabalhista, seu texto legal foi alterado, e, assim, foi revogada toda a parte em que o trabalhador tinha direito a este acréscimo de sua jornada às horas itinerantes. Assim, sua descrição do art. 58, §2º, da CLT, está disposto da seguinte maneira:

Art. 58 [...] § 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. (BRASIL, 1943).

Deste modo, o empregado não faz mais jus a este adicional, sendo revogado o direito à percepção das *horas in itinere*, pois, como mencionado, não estando à disposição do empregador, não computa como jornada de trabalho.



3. ACIDENTE DE TRAJETO ANÁLOGO AO ACIDENTE DE TRABALHO

O contrato de trabalho é baseado em sua jornada de exercer a atividade fim, ou seja, uma laboração regular, assalariada ou remunerada, onerosa e pessoal. Assim sendo, o trabalhador empregado está à disposição do seu empregador, seja aguardando ou executando as suas ordens.

Portanto, no horário de seu serviço normal, o empregador tem sua responsabilidade pelo bem-estar de seu empregado, evitando, ou melhor, amparando os acasos desagradáveis no cotidiano do trabalho em suas empresas.

À vista disso, os empregadores fornecem aos seus empregados os equipamentos de proteção individual (EPI) gratuitamente, a fim de evitar eventualidades como um acidente, protegendo a saúde do trabalhador.

A Norma Regulamentadora (NR) n.º 6 dispõe que:

Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.[...] A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias: a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho; b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e, c) para atender a situações de emergência (BRASIL, 1978).

Em vista disso, as normas reguladoras têm lugar na legislação, pelo motivo posto no art. 611-B, inciso XVII, da CLT, observado a sua proteção para com o empregado exposto as eventualidades do seu labor.



Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...] XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. (BRASIL, 1943).

Por conseguinte, o significado da palavra acidente fica declarado no dicionário brasileiro de língua portuguesa Michaelis (2022), que traz a sua definição como sendo: “O que é casual, fortuito, imprevisto; Acontecimento infausto que envolve dano, estrago, sofrimento ou morte; desastre, desgraça”.

Dessarte, acidente de trabalho é aquele caracterizado como uma ocorrência imprevista e indesejável, instantânea ou não, relacionada com o exercício do trabalho, provocadora de lesão pessoal ou de que decorre risco próximo ou remoto dessa lesão. Em conformidade com a legislação previdenciária, o acidente de trabalho pode ser típico, de trajeto, devido à doença do trabalho. O acidente de trabalho típico é aquele ocorrido durante atividade característica desempenhada pelo trabalhador que sofreu o acidente. Os acidentes de trajeto são aqueles ocorridos durante o caminho entre a residência e o local de trabalho. O acidente devido à doença do trabalho é caracterizado por qualquer tipo de doença profissional característica de determinado ramo de atividade constante na tabela da Previdência Social. (SAMPAIO, 2019, p. 9).

Assim, tem-se a definição desejada sobre o acidente. Em consonância, o art. 19 da Lei n.º 8.213/91, em seu art. 19, dispõe sobre o acidente de trabalho. Vejamos:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

Portanto, sendo um fortuito tanto ao empregado como ao empregador, visto o dano gerado, pois irá depender dos dias que terá de licença médica, assim, os primeiros quinze dias são de interrupção do contrato de trabalho, de responsabilidade do



empregador, e após esse período, será o de suspensão, contando como tempo de serviço, e depositando o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço-FGTS, isto se for contrato de trabalho indeterminado. Já para o trabalhador intermitente ou doméstico, a suspensão em comento “se inicia a partir do primeiro dia do afastamento” (CISNEIROS, 2018, p. 86). Assim sendo, vejamos:

Suspensão – Durante a suspensão do contrato, as principais obrigações das partes ficam paralisadas, sustadas, sem efeito. O empregado não presta serviços, não se coloca à disposição do empregador. Este, por sua vez, não paga salário. Interrupção – Durante a interrupção do contrato, apenas a principal obrigação do empregado fica paralisada, sustada, sem efeito. O empregado não presta serviços, não se coloca à disposição do empregador. Este, contudo, tem que pagar salário. (CISNEIROS, 2018, p. 77).

Quando o período for superior a quinze dias, gera-se a estabilidade provisória de doze meses ao empregado acidentado dentro da empresa, conforme disciplina o art. 4º, § 1º, da CLT: “Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho” (BRASIL, 1943). E, também, a Súmula nº 378 do TST, que dispõe:

Súmula nº 378 do TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997) II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91. (BRASIL, 2012).



Não restam dúvidas o quanto importante são as garantias quando, porventura, ocorre um acidente de trabalho, como também as indenizações referentes aos danos morais e extrapatrimoniais, e até mesmo os estéticos, sendo estes direitos inerentes aos mesmos, conforme os artigos 223-B, 223-C, 223-E e 223-F, todos da CLT:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. [...] Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. (BRASIL, 1943).

Em consequência, contém como responsabilidade do empregador para com o seu empregado, pois, de acordo com o art. 7º, inciso XXVIII, da CRFB/88, é direito dos trabalhadores: “XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (BRASIL, 1988). Bem como o art. 927 do Código Civil, que dispõe:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. 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. (BRASIL, 2002).

Assim, em entendimento ao exposto, há o dever de reparar o dano sofrido pelo outrem, nos casos definidos em lei, e nas decorrências procedidas pelas circunstâncias dos acidentados.

Por conseguinte, o acidente de trajeto foi equiparado ao acidente de trabalho, mas, primeiramente, o conceito da palavra trajeto tem como de: “Espaço que alguém ou



alguma coisa precisa percorrer, para passar de um lugar a outro; percurso, trajetória; O caminho andado ou por andar" (MICHAELIS, 2022).

Sendo o acidente de percurso disposto no art. 21, inciso IV, alínea "d", da Lei nº 8.213/91, equiparando o 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: 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. (BRASIL, 1991)

Além disso, há menção da equiparação no art. 2º, §1º, inciso V, alínea (d), da Lei nº 6.376/76, determinando:

Art. 2º Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. § 1º Equiparam-se ao acidente do trabalho, para os fins desta lei: [...] V - o acidente sofrido pelo empregado ainda que fora do local e horário de trabalho: [...] d) no percurso da residência para o trabalho ou deste para aquela. (BRASIL, 1976).

Antes de adentrar sobre o conceito, há de mencionar as mudanças legislativas recentes lançadas, sendo elas as Medidas Provisórias (MP) nº 905, de 2019, e nº 955, de 2020 (BRASIL, 2019; 2020).

A MP nº 905, de 2019, instituía o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, na qual mencionava sobre a revogação do artigo em comento, sobre a equiparação do acidente de trajeto ao de trabalho, e, após sua vigência, ocorreu o chamado "revogando a revogação" pela MP nº 955, de 2020, encerrando a sua vigência logo após (BRASIL, 2019; 2020).

Portanto, voltou a vigorar o mencionado artigo da equiparação do acidente de trajeto como acidente de trabalho.



Mencionado isto, passamos adiante. Para ser configurado como um acidente de trajeto, não pode quebrar o nexo causal, sendo um percurso de casa-trabalho e vice-versa. Analisemos nas palavras de Renzetti (2021, p .614):

Merece atenção especial o art. 21, IV, d, qual seja o acidente de trajeto. Se o trabalhador sofre acidente no trajeto casa-trabalho e vice-versa, esse evento é caracterizado como acidente de trabalho. Ocorre que devem estar presentes tanto o nexo cronológico quanto o nexo topográfico. O nexo topográfico exige que haja uma razoabilidade no trajeto geográfico escolhido. Um desvio significativo do trabalhador para atender a seus interesses particulares desqualifica o nexo topográfico. Contudo, não precisa o trabalhador seguir sempre o mesmo caminho, bastando que não haja um desvio substancial. O nexo cronológico refere-se ao tempo, ou seja, se o trabalhador levou o tempo convencional ou, caso tenha demandado mais tempo no trajeto, isso ocorreu por situações alheias à sua vontade (como engarrafamentos, fechamento de vias etc.). Todavia, se o obreiro para no caminho para fazer uma visita a um parente, o nexo foi quebrado.

Portanto, para ser configurado como acidente de trajeto, o mesmo não poderia se desviar de seu percurso rotineiro de casa-trabalho e vice-versa, como no caso da Jurisprudência do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - DURAÇÃO DO TRABALHO - ACIDENTE DE PERCURSO - REEXAME DE FATOS E PROVAS DA CAUSA - INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126 DO TST. 1. A missão institucional do Tribunal Superior do Trabalho de órgão uniformizador da jurisprudência não autoriza a revisão de fatos e provas a fim de reformar decisão proferida por Tribunal Regional do Trabalho, que é o juízo soberano para essa análise. Nesse exato sentido é a Súmula nº 126 do TST. 2. No caso, a Corte regional, com base no acervo fático-probatório dos autos, concluiu que o acidente sofrido pelo reclamante não ocorreu no percurso do trajeto do trabalho à sua residência. 4. Logo, a constatação de que foi violado o art. 21, IV, "d", da Lei nº 8.213/1991 esbarra no óbice da referida súmula. Agravo de instrumento desprovido. (Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, n. 922-45.2017.5.13.0006, 2^a Turma, Relatora: Margareth Rodrigues Costa, 23/03/2022).



Na Jurisprudência em comento, ficou caracterizado que o acidente ocorreu por negligência do próprio empregado. O mesmo estava em uma motocicleta e não possuía Carteira Nacional de Habilitação (CNH), e, ainda, se desviou do trajeto, indo à residência de sua genitora, e não para sua casa, ou seja, o acidente sofrido pelo reclamante não ocorreu no trajeto entre o trabalho e a sua residência, ficando caracterizada a não procedência do pedido de indenização de acidente de trabalho.

Assim, no outro julgado:

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRAJETO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. Caracterizada a possível violação do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso e revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRAJETO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. No caso, apesar de o acidente caracterizar-se como de trajeto, porquanto estava o trabalhador em deslocamento entre o trabalho e a residência, para que ocorra a responsabilidade da empregadora é necessário que haja comprovação da culpa e do nexo de causalidade entre o acidente sofrido e a conduta da reclamada, o que não ocorreu no presente caso. Recurso de revista conhecido e provido. (Recurso de Revista, n. 21437-56.2018.5.04.0511, 8ª Turma, Relatora: Dora Maria da Costa, 15/02/2022).

Destes mesmos modos, segue a argumentação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em uma de suas decisões:

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. ACIDENTE DE TRABALHO. ACIDENTE DE TRAJETO. TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR. DANO MORAL E MATERIAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA NÃO ELIDIDA POR FATO DE TERCEIRO. 1. Caso em que o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório (Súmula 126/TST), consignou que "O acidente de trajeto é fato incontrovertido nos autos, tendo inclusive sido emitida a CAT pelo empregador (fls. 32/34). A dinâmica do acidente e os envolvidos constam do boletim de ocorrência, documento que acompanhou a inicial (fls. 56/67). " e concluiu que " (...) o fato de providenciar transporte para empregado não constitui



ato ilícito do empregador e, mais importante, o acidente no qual ocorreu o dano foi causado por ato culposo de motorista não habilitado para dirigir veículos automotores. Como acima destacado, verifica-se do Boletim de Ocorrência de fls. 64/65, bem como do depoimento prestado pela própria testemunha obreira, que a colisão da motocicleta que conduzia a reclamante com o veículo porque o condutor deste, que dirigia sem habilitação, não observou a sinalização no cruzamento.". 2. A Reclamada, ao fornecer transporte aos seus empregados, atraiu para si a responsabilidade objetiva atribuída ao transportador, nos termos dos art. 734 e 735 do Código Civil. 3. A existência de culpa de terceiro não elide a responsabilidade da Reclamada pela reparação dos danos sofridos pela empregada, apenas garante a possibilidade de direito de regresso. 4. Decisão monocrática mantida com acréscimo de fundamentação. Agravo não provido. (Agravo. Recurso de Revista, n. 11254-67.2017.5.03.0065, 5^a Turma, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, 23/02/2022).

Portanto, conforme demonstrado sobre a responsabilidade do empregador no caso de acidente de trajetos quando fornece os transportes aos empregados, elidida quando a fato de terceiro, no art. 735 do CC, que dispõe: "a responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva" (BRASIL, 2002).

Porém, quando há força maior, o art. 734 do CC comprova: "O transportador responde pelos danos causados às pessoas transportadas e suas bagagens, salvo motivo de força maior, sendo nula qualquer cláusula excludente da responsabilidade" (BRASIL, 2002).

E, por fim, quando há culpa de vítima, o art. 945 do CC determina: "Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano" (BRASIL, 2002).

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA PREJUDICADA. ACIDENTE DE TRAJETO. ARTIGO 21, IV, "D", DA LEI 8.213/1991.



ESTABILIDADE PROVISÓRIA ACIDENTÁRIA. SÚMULA 378, II, DO TST. ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. A Corte de origem, soberana na análise de fatos e provas, consignou ser incontrovertido que o reclamante sofreu acidente de trajeto em ônibus que transportava empregados da reclamada, sendo emitida, inclusive, a respectiva CAT. Ficou registrado também que, "em decorrência do sinistro, o reclamante teve lesionado seu joelho direito" e que, mesmo assim, o obreiro foi dispensado sem justa causa pela reclamada, embora ainda inapto para o trabalho. Tanto que o acórdão regional noticia que o reclamante usufruiu de auxílio-doença acidentário (código B91) concedido pelo INSS por mais de 2 meses. Destaque-se que esta Corte Superior apenas pode valorar os dados fáticos delineados de forma expressa no acórdão regional. Assim, se a pretensão recursal está frontalmente contrária às afirmações do Tribunal Regional acerca das questões probatórias, o recurso apenas se viabilizaria mediante o revolvimento de fatos e provas, circunstância que atrai o óbice da Súmula 126 do TST. Ademais, a decisão recorrida está em plena harmonia com a Súmula 378, item II, do TST. Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo não provido, sem incidência de multa, ante os esclarecimentos prestados. (Agravo em Agravo de Instrumento, Recurso de Revista, n. 20404-55.2019.5.04.0233, 6ª Turma, Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho, 09/02/2022).

Bem, como há referência aos períodos de descanso e refeição, ou das necessidades fisiológicas, no local ou durante este, será considerado como no exercício do trabalho o empregado, conforme disciplina o art. 21, §1º, da Lei nº 8.213/91:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: [...] § 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. (BRASIL, 1991).

E, também, o art. 2º, §2º, da Lei nº 6.376/76, faz menção em ser considerado como exercício do trabalho no horário de refeição.



Art. 2º Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. [...] § 2º 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 será considerado a serviço da empresa. (BRASIL, 1976).

Assim, o descanso e horário de almoço são considerados como parte da jornada de trabalho do empregado, portanto, se ocorrer um acidente neste período, será considerado como acidente de trabalho, com todas as suas garantias.

4. EFEITOS ATINENTES ÀS HORAS *IN ITINERE* EM RELAÇÃO AO ACIDENTE DE TRAJETO

A Reforma Trabalhista não apenas mudou a legislação trabalhista bem como revogou vários direitos atinentes ao trabalhador brasileiro. Uma delas que é o caso em comento, sobre as *horas in itinere*.

Portanto, em seguida à mudança trazida, houve muitas indagações se seria ou não cabível, aos contratos de trabalhos anteriores, a reforma, e aos que continuaram em vigor mesmo após as alterações legislativas.

Sobre o tema, há algumas jurisprudências e acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho - TST, no qual já se posicionou sobre as *horas in itinere* aos contratos de trabalho vigentes antes da reforma:

HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. No caso em tela, o debate circunscreve-se aos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017 e que se encontram em vigor para efeito de aplicação da Lei 13.467/2017. A causa apresenta transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, por se tratar de tema novo que não está



pacificado no âmbito desta Corte Superior. Transcendência jurídica reconhecida. (...) RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE. Debate-se acerca dos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017 e que se encontram em vigor para efeito de aplicação da Lei 13.467/2017. O Tribunal Regional rejeitou a pretensão da reclamada que visava limitar o direito à entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 por entender que a supressão de horas in itinere não alcança os contratos de trabalho em curso. Decidiu, portanto, que, enquanto houver fornecimento de transporte pelo empregador, o empregado admitido antes da vigência da referida lei tem direito às horas in itinere, não havendo que se limitar a condenação até 11/11/2017. São duas as razões pelas quais deve prevalecer a compreensão - adotada pelo Regional - de ser inadmissível restringir o direito a horas in itinere ao período anterior à Lei n. 13.467/2017: a) a lei não pode incidir sobre relações contratuais em curso, sob pena de violar ato jurídico perfeito, e salvo quando sobrevém norma mais favorável (ao titular de direito fundamental) que comporte, por isso, aplicação imediata (art. 5º, §1º, da Constituição); b) a parcela salarial, porque integra o núcleo de irredutibilidade na contraprestação pecuniária devida em razão do trabalho, não pode ter a sua natureza retributiva modificada por lei, sob pena de violar-se direito adquirido. É de se manter a decisão do Tribunal Regional que consignou a tese de que a supressão de horas in itinere não alcança os contratos de trabalho em curso. Agravo de instrumento não provido. (Agravo de Instrumento. Recurso de Revista, n. 1102-52.2016.5.22.0101, 6ª Turma, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, 11/03/2020) (grifo nosso).

Neste acórdão, a Corte da 6ª Turma entendeu que não pode suprimir os direitos adquiridos com o advento da Reforma Trabalhista, o qual menciona que os contratos de trabalhos em curso não seriam alcançados com a alteração legislativa. Porém, a seguir, outra decisão do Referido Tribunal:

HORAS IN ITINERE. CONTRATO DE TRABALHO INICIADO EM 2/10/2014 E AINDA EM VIGOR. ARTIGO 58, § 2º, DA CLT COM REDAÇÃO DETERMINADA PELA LEI Nº 13.467/17. PARCELAS VINCENDAS. VIGÊNCIA DA NOVA LEI . Cinge-se a controvérsia acerca da incidência do artigo 58, § 2º, da CLT, com a redação determinada pela Lei nº 13.467/17, ao



contrato de trabalho iniciado antes da vigência da referida lei e ainda em vigor. (...) A aplicação imediata da nova lei tem previsão no artigo 6º da LINDB (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), daí resultando que os novos contratos, as normas coletivas de trabalho e as relações processuais devem a ela se conformar. No caso concreto o Tribunal Regional, ao limitar a condenação ao pagamento das horas in itinere até o dia 10/11/2017 e não condenar a empresa ao pagamento das parcelas vincendas deu vigência à Lei nº 13.467/2017, que, ao alterar a redação do artigo 58, § 2º, da CLT, exclui o tempo de deslocamento do trabalho da jornada. Logo, somente é devido o pagamento de horas de in itinere até o dia 10/11/2017, uma vez que, com a vigência da Lei nº 13.467/2017, não há previsão legal para o pagamento dessas horas, tampouco existindo notícia de tal previsão por negociação coletiva. Ainda que o contrato de trabalho tenha iniciado antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 e perdure até o momento, não pode a lei anterior permanecer vigendo para situações futuras, quando a nova lei com disposição oposta já entrou em vigor para as situações presentes e futuras. Nesse passo, a decisão regional não comporta reforma, pelo que se há de concluir que não estão violados os preceitos de lei e da Constituição Federal invocados. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (Agravo de instrumento. Recurso de Revista, n. 1265-35.2017.5.12.0017, 3ª Turma, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 24/06/2020). (grifo nosso)

Portanto, neste julgado, não foi devido o pagamento das horas itinerantes aos contratos em andamento que permaneceram em vigor após a reforma, sendo devido apenas o pagamento das horas de deslocamento apenas até o dia 10/11/2017, quando, então, a Reforma Trabalhista começou a vigorar. No mesmo sentido:

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. HORAS *IN ITINERE*. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE A ÉPOCA DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/2017 . ARTIGO 58, § 2º, DA CLT. NOVA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. Cinge-se a controvérsia acerca da aplicação do artigo 58, §2º, da CLT, com a nova redação dada pela Lei 13.467/2017, aos contratos de trabalho vigentes à época da entrada em vigor da aludida lei. 2. A causa apresenta transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A,



§ 1º, IV, da CLT, uma vez que a questão referente à aplicação da nova redação do §2º do art. 58 da CLT aos contratos de trabalho vigentes à época da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 é uma questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista. 3. Diante da observância do princípio de direito intertemporal *tempus regit actum* e da exegese do artigo 6º da LICC, a Lei 13.467/2017 possui efeito imediato e geral e se aplica aos contratos em curso a partir de sua vigência. A data de admissão antes da vigência da lei referida não possui aptidão jurídica para afastar sua aplicabilidade, haja vista inexistir direito adquirido a regime jurídico. Desse modo, nos contratos de trabalho em curso após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, aplica-se, a partir de 11/11/2017, a regência expressa do artigo 58, §2º, da CLT, dada pela reforma trabalhista, a qual determina que o tempo de deslocamento, inclusive o fornecido pelo empregado, não mais será computado na jornada de trabalho, por não ser considerado tempo à disposição do empregador. Precedentes. Aplicação do óbice da Súmula nº 333 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. (Recurso de Revista, n. 11796-80.2019.5.15.0130, 8ª Turma, Relatora: Cilene Ferreira Amaro Santos, 26/04/2022.). (grifo nosso)

Assim, temos uma decisão atualizada de que não serão contadas as horas itinerantes aos contratos de trabalho em vigor após a reforma, incidindo, então, a nova redação do art. 58, § 2º, da CLT, no qual foram revogadas as horas de deslocamento do texto da lei.

O contrato é de trato sucessivo (locação ou emprego, v.g.) e, por isso, a tal relação jurídica se protraí no tempo, alternando-se o uso do imóvel com o pagamento do aluguel ou, noutro caso, sucedendo o salário ao trabalho, dia após dia. Se, por hipótese, surge uma nova lei que estabelece outros parâmetros para os reajustes de alugueis ou salários, dá-se a aplicação imediata do novo preceito legal, notadamente quando se apresenta este revestido de cogêncio ou imperatividade, visando à proteção do sujeito ou parte hipossuficiente, sob enfoque econômico. (PRAZERES, 2018, p. 44)

Assim, a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), de 1942, em seu art. 6º, dispõe que: “A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada” (BRASIL, 1942). Bem



como a própria Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88) faz menção, em seu art. 5º, inciso XXXVI, no qual compõe que: "A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada" (BRASIL, 1988).

Dessa forma, a Reforma Trabalhista não retroagirá para as situações antecedentes. Ou seja, não incidindo em fatos que ocorreram antes de sua vigência, e sim nos eventos futuros.

Consequentemente, o acidente de trajeto em questão terá que, em todos os casos, analisar as circunstâncias das situações que envolverem um acidente de trajeto, como foi o caso do seguinte julgado, no qual o transporte era fornecido pelo empregador, gerando uma responsabilidade civil objetiva ao mesmo:

GRAVO INTERNO DA PARTE RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA DA PARTE RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. ACIDENTE DE TRAJETO. RESPONSABILIDADE CIVIL. TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR. EQUIPARAÇÃO AO TRANSPORTADOR. ARTIGOS 734 E 735 DO CÓDIGO CIVIL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. INCIDÊNCIA. I. A jurisprudência desta Corte Superior orienta-se no sentido de que a responsabilidade do empregador nos casos que envolvem acidente de percurso em veículo fornecido pela empresa é objetiva, porquanto incidem as regras do contrato de transporte, previstas nos artigos 734 e 735 do Código Civil, balizadas pela cláusula de incolumidade do passageiro. Nessas hipóteses, ao fornecer transporte aos seus empregados, o empregador equipara-se ao transportador, assumindo o risco dessa atividade e atraindo para si a responsabilização civil objetiva na ocorrência de prejuízo durante o deslocamento, responsabilidade que não é elidida por culpa de terceiro. II. No caso dos autos, o quadro fático delineado no acórdão regional foi de que o empregado foi vítima fatal em acidente de trânsito, ocorrido no período da madrugada, quando ele e outros funcionários se deslocavam do local de trabalho até a suas residências após a prestação dos seus serviços, em veículo fornecido pelo empregador, o qual foi conduzido por motorista da empresa reclamada, constando ainda as premissas fáticas de que *"o acidente de trânsito foi causado unicamente pelo motorista do*



caminhão, que colidiu com o veículo em que estava o empregado falecido" e de que o trabalhador vitimado "tinha a faculdade de permanecer na cidade da prestação de serviços". (...) V. No caso, a despeito do que entendeu o Tribunal Regional, não se cogita a existência de conduta culposa do empregado, muito menos culpa exclusiva no acidente, por ter optado pelo retorno para sua residência ao término do labor, em meio de transporte fornecido e conduzido pelo empregador, em detrimento da estada no local do trabalho – do que se conclui não haver nos autos circunstância fática a caracterizar a culpa exclusiva da vítima, mormente quando o acórdão regional consigna a premissa de que o acidente em questão foi causado unicamente por terceiro. VI. Fundamentos da decisão unipessoal em que se deu provimento ao recurso de revista da parte autora para condenar a empresa reclamada pelos danos morais e materiais decorrentes de acidente de percurso não desconstituídos. VII. Agravo interno da parte reclamada de que se conhece e a que se nega provimento. (Agravo Interno. Recurso de Revista, n. 123700-57.2006.5.15.0067, 7ª Turma, Relator: Evandro Pereira Valadao Lopes, 20/04/2022.) (grifos nossos)

Em vista disso, cada caso deverá ser analisado, averiguando as possibilidades de ser encaixado como acidente de trajeto equiparado ao de acidente de trabalho.

Conferindo se o acidente ocorreu mesmo no trajeto, não se desviando do seu percurso casa-trabalho e trabalho-casa, e até mesmo se aconteceu sob condução ofertada pelo empregador, na qual gera responsabilidade civil objetiva para reparação dos danos decorrentes do acidente.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS E MATERIAIS. ACIDENTE DE TRAJETO. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE CIVIL PATRONAL. Os comandos dos arts. 5º, X, da Constituição Federal e 927, parágrafo único, do Código Civil não obrigam o empregador a indenizar os danos oriundos de todo e qualquer acidente sofrido por seus empregados, mormente quando não há registro de que a atividade empresarial incrementou substancialmente o risco para a ocorrência do acidente de percurso. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (Agravo de Instrumento.



Recurso de Revista, n. 20656-85.2019.5.04.0030, 3^a Turma, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 12/08/2021) (grifo nosso)

Como menciona o julgado acima, não será qualquer ocorrência que gerará o direito aos benefícios efetivos quando ocorrer um acidente de percurso, o qual gera incertezas aos empregados, partes hipossuficientes das relações contratuais trabalhistas.

5. CONCLUSÃO

Sobre a perspectiva da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), denotou-se várias alterações, em especial, foi à revogação das *horas in itinere* em comento, a qual trouxe insegurança tanto contratuais como jurídicas aos trabalhadores brasileiros.

Ficou averiguado que os contratos de trabalhos que permaneceram em vigência mesmo após a revogação do art. 58, §2º, da CLT (BRASIL, 1943), de começo, houve-se muitos debates sobre a permanência deste direito ou não aos mesmos, porém, sucedeu nos julgados atuais de que não devem permanecer, as *horas in itinere*, em vigência nos contratos trabalhistas, pois o mesmo foi revogado pela Reforma Trabalhista.

Demonstrando evidente regresso na legislação após esta alteração na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ficando à mercê os direitos que antes eram garantidos e que, atualmente, foram extintos.

Gerando um retrocesso social significativo, não apenas para com as horas itinerantes, mas também ao acidente de trajeto, pois as interpretações jurídicas e doutrinárias não demonstram certezas ao empregado, que são partes hipossuficientes da relação, na qual gastam, por vezes, horas e mais horas de



percurso até ao trabalho, e que agora não terão qualquer reparação deste gasto físico e mental.

Assim, o presente estudo trouxe a reflexão sobre as inúmeras mudanças legislativas pertinentes às horas itinerantes, bem como em consequência ao acidente de trajeto, no qual o trabalhador se vê desamparado pela lei, que vislumbra tanta “proteção”, mas que, ao mesmo tempo, gera inúmeras incertezas sobre os direitos atinentes da relação trabalhista.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Brasília, DF: Presidência da República, 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 09 abr. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1976. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm. Acesso em: 11 abr. 2022

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3. 214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-06.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 fev. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência



da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213c ons.htm. Acesso em: 16 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 22 mar. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 90 do TST. HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90. Acesso em: 03 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 378 do TST. Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da lei nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378 Acesso em: 03 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Agravo em Agravo de Instrumento. Recurso de Revista nº 20404-55.2019.5.04.0233. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. DJ: 09/02/2022. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 27 mar. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Recurso de Revista nº 21437-56.2018.5.04.0511. Relatora: Dora Maria da Costa. DJ: 15/02/2022. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 27 mar. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Agravo. Recurso de Revista nº 11254-67.2017.5.03.0065. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. DJ: 23/02/2022. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 25 mar. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Agravo de Instrumento. Recurso de Revista nº 1102-52.2016.5.22.0101. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. DJ: 11/03/2020. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 07 mai. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Agravo Interno. Recurso de Revista nº 123700-57.2006.5.15.0067. Relator: Evandro Pereira Valadao Lopes. DJ: 20/04/2022. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 07 mai. 2022



BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8^a Turma). Recurso de Revista nº 11796-80.2019.5.15.0130. Relatora: Cilene Ferreira Amaro Santos. DJ: 26/04/2022. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 07 mai. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2^a Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 922-45.2017.5.13.0006. Relatora: Margareth Rodrigues Costa. DJ: 23/03/2022. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 25 mar. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3^a Turma). Agravo de instrumento. Recurso de Revista nº 1265-35.2017.5.12.0017. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. DJ: 24/06/2020. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 07 mai. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3^a Turma). Agravo de Instrumento. Recurso de Revista nº 20656-85.2019.5.04.0030. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. DJ: 12/08/2021. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 09 mai. 2022.

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 nº 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. Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 21 nov. 2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019**. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm. Acesso em: 21 nov. 2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 955, de 20 de abril de 2020**. Revoga a Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019, que institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e altera a legislação trabalhista. Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/Mpv/mpv955.htm. Acesso em: 21 nov. 2022.

CISNEIROS, G. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 2^a ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.



DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

MICHAELIS: dicionário brasileiro da língua portuguesa. São Paulo: Melhoramento, 2022.

PRAZERES, I. A. C. **Manual de Direito do Trabalho.** São Paulo: Rideel, 2018.

RENZETTI, R. **Manual de Direito do Trabalho.** 6^a ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

SAMPAIO, A. S. **Indenização por acidente de trabalho gerado por lesão por esforço repetitivo:** doença ocupacional (LER/DORT). Leme: JH Mizuno, 2019.

Enviado: Setembro, 2022.

Aprovado: Novembro, 2022.

¹ Possui Especialização em Direito e Relações do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná/PUCPR Campus Curitiba/PR e Graduação em Direito pela Universidade do Contestado/UnC Campus Canoinhas/SC.