

ACIDENTE DE TRABALHO *IN ITINERE*: RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR X BOA FÉ DO EMPREGADO

Caio Flávio de Albuquerque Costa¹

Andréa de Andrade Fernandes²

RESUMO

Analisa-se os acidentes de trabalho ocorridos no trajeto entre a residência do empregado e o seu local de trabalho, com fulcro no art. 21 da Lei nº 8.213/91, e o seus reflexos na seara trabalhista. Discute-se o nexo de causalidade entre o acidente e o percurso utilizado pelo empregado, o desvio do trajeto e a possibilidade da ação de má-fé do empregado com o objetivo de adquirir a estabilidade acidentária. Além da responsabilidade do empregador e de sua dificuldade em apurar a veracidade dos fatos. Utiliza-se material jurisprudencial e doutrinário em uma abordagem de pesquisa exploratória qualitativa para produção de artigo de revisão, com o intuito de ponderar as razões dos dois polos deste liame.

Palavras-chave: Lei nº 8.213/91. Acidente de Trabalho. Horas *in itinere*. Estabilidade. Boa-Fé. Empregador. Empregado.

ACCIDENT AT WORK *IN ITINERE*: EMPLOYER RESPONSIBILITY X GOOD FAITH OF THE EMPLOYEE

ABSTRACT

Analyzes the accidents occurred in the path between the employee's residence and his place of work, with focus on art. 21 of Law nº 8213/91 and these effects in this field of labor. Discusses the causal link between the accident and the route used by the employee, the deviation of the path of action and the possibility of bad faith of the employee in order to acquire the Accident's stability. Besides the responsibility of the employer and its difficulty in determining the veracity of the facts. Is used jurisprudential and legal material in a qualitative exploratory approach to the production of a review article, in order to consider the ratios of the two poles of this bond.

Keywords: Law nº 8.213/91. Labour's accident. Hours *in itinere*. Stability. Good Faith. Employer. Employee.

¹Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNIRN.
E-mail: caioflavio_costa@hotmail.com.

²Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNIRN
E-mail: andreaandrade.adv@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

A motivação deste estudo encontra respaldo na necessidade de analisar, de maneira mais próxima, a possibilidade de má-fé do empregado na caracterização do acidente de trajeto, gerando assim dano direto, não apenas ao erário público através do sistema de previdência social, mas principalmente ao empregador que passará a arcar com todos os custos de um empregado afastado, além de ser obrigado a conceder estabilidade face à caracterização de acidente de trabalho.

Provavelmente, todo empregador já foi vítima da má-fé de algum de seus empregados em determinada situação trabalhista. Ainda há muito que se discutir na apuração do Acidente de Trabalho *In Itinere*, ocorrida no traslado entre a residência do empregado e seu local de trabalho, sobretudo quando abordamos as suas consequências, tanto para o empregador quanto para o empregado. Na dificuldade da comprovação da situação em que ocorreu o acidente e se, de fato, ocorreu no traslado entre a residência do empregado e o seu local de trabalho, a dúvida se instala. Neste caso, pode o empregador ser vítima do empregado?

Certamente podemos responder positivamente a este questionamento. Especialmente quando da existência da estabilidade acidentária.

Criada pelo artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 e reconhecida como constitucional a partir da Súmula nº 378 do TST, a estabilidade acidentária está garantida a todo empregado que tiver percebido auxílio doença acidentário, onde é necessário o afastamento por período superior a 15 (quinze) dias e o preenchimento da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) pelo empregador, para que o benefício do auxílio doença seja identificado como tal. Com duração de 12 (doze) meses contados a partir da cessação do auxílio doença acidentário, esta estabilidade subsiste mesmo na hipótese do contrato a termo.

Difícil, porém, é a comprovação do nexo causal que deve existir entre o acidente e o percurso, para que possa haver a caracterização correta do acidente de trabalho *in itinere*. Pois em alguns casos pode, o empregado, aproveitando-se desta dificuldade, agir de má-fé e tentar vincular um acidente regular a um acidente de trabalho de percurso, como forma de adquirir a estabilidade acidentária, fazendo de refém, seu empregador.

Nesta linha de raciocínio, em casos de dúvida, como se decidirá a caracterização do acidente de trabalho? Será que todo acidente de trajeto tem o condão de assegurar estabilidade acidentária ao empregado?

2. HORAS *IN ITINERE*

O termo “horas *in itinere*” pode ser compreendido como as horas realizadas “no itinerário”, ou seja, o período que compreende o deslocamento do empregado no traslado entre seu domicílio ao seu posto de trabalho e vice versa. O período gasto com este deslocamento deve ser computado dentro da jornada de trabalho diária do empregado.

Porém, é necessário salientar que nem sempre este período pode ser considerado como horas *in itinere*. Para tanto, é necessário observar que, uma série de decisões nos tribunais trabalhistas acerca do tema levaram à construção jurisprudencial através das Súmulas 90, 320, 324 e 325, do Tribunal Superior do Trabalho – TST, fazendo com que o legislador introduzisse através da lei 10.243 de 19/06/2001, no artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, o § 2º, fazendo nascer previsão legal expressa para a obrigatoriedade do pagamento das horas *in itinere*. Vejamos o que diz este dispositivo:

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixada expressamente outro limite.

§ 1º (...)

§ 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 condução.

Dessa forma o período necessário para que o empregado possa se deslocar de sua residência para seu posto de trabalho, bem como para seu retorno, só será incluído na sua jornada diária de trabalho se estiverem presentes dois fatores:

- local de trabalho de difícil acesso ou não servido de transporte público;
- condução fornecida pelo empregador.

Nota-se que estes requisitos devem ser concomitantes. As horas não serão incluídas na jornada do empregado se o empregador apenas fornecer a condução e nem se apenas o local de trabalho for de difícil acesso ou não servido de transporte público. Além disso, se o empregado utilizar meios próprios de transporte ou se o local onde ele trabalha é servido de transporte público regular, estas horas referentes ao percurso serão consideradas indevidas.

Contudo, quando o empregador fornecer a condução porque não existe transporte na região para que o empregado possa chegar ao trabalho ou voltar a sua residência, o período em questão será caracterizado como horas *in itinere*. Não importando se o transporte fornecido pelo empregador é gratuito ou pago pelo empregado.

Diante de um mundo globalizado, onde o direito precisa se atualizar para acompanhar a sociedade, as alterações nas relações jurídicas fizeram com que as súmulas 324 e 325 do TST fossem canceladas, e a súmula 90 foi editada para incorporar os conceitos das súmulas anteriores, tornando-se referência atual do tema.

Nota-se, ainda, que de acordo com a nova edição da súmula 90 do TST, se as horas *in itinere* forem realizadas apenas durante parte do trajeto do empregado, somente neste trecho o tempo despendido será computado como à disposição do empregador para todos os fins.

É importante, portanto, que todo empregador verifique se o horário de início e término da jornada de trabalho de seu empregado é compatível com o horário do transporte público regular. Pois, de acordo com a legislação trabalhista vigente, limite de uma jornada diária é de 8 (oito) horas e, considerando que as horas *in itinere* são consideradas dentro da jornada, o empregado poderá exceder o limite diário, legal ou contratual, de sua jornada.

Neste caso, o empregado deverá ser remunerado do excedente como horas extraordinárias. Porém, há de se considerar que, havendo habitualidade no pagamento destas horas extras, as mesmas devem ser incorporadas para a média de férias, 13º (décimo terceiro) salário, rescisão de contrato, além de incidir no recolhimento de todos os encargos trabalhistas.

Frisa-se que é necessário, também, observar se existe previsão em Acordo ou Convenção Coletiva a respeito do tema, que poderá dispor especificidades, desde que obedecidas as determinações legais e principiológicas.

Pode-se entender, portanto, que o tempo de deslocamento, em regra, não integra o cômputo da jornada de trabalho do empregado para fins de pagamento de horas itinerantes, exceto configuração dos requisitos previstos no § 2º do art. 58 da CLT e de peculiaridades da Súmula nº. 90 do TST.

3. ACIDENTE DE TRABALHO

O Decreto-lei nº 7.036 de 10 de Novembro de 1944, define acidente de trabalho como “todo aquele que se verifique pelo exercício do trabalho provocando, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine a morte, a perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade de trabalho”.

Dessa forma, pode-se entender por acidente de trabalho, todo o acidente ocorrido com o empregado no exercício de suas funções laborais, ou seja, a serviço do empregador.

Havendo o acidente de trabalho, o empregador terá até o próximo dia útil para emitir a CAT, documento utilizado para que a empresa comunique à Previdência Social que houve um acidente de trabalho. Trata-se de uma obrigação do empregador, conforme prevê o art.22 da lei nº 8.213/91.

Art. 22. A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

§ 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

§ 4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste artigo.

§ 5º A multa de que trata este artigo não se aplica na hipótese do caput do art. 21-A.

De acordo com o art. 28 do Decreto nº 99.684/90, bem como pelo art. 4º da CLT, como regra, durante o afastamento por acidente de trabalho devem ser efetuados os depósitos de FGTS, diretamente pelo empregador, na respectiva conta vinculada.

Cassar (2013, p. 1138), estabelece que o acidente de trabalho pode ser caracterizado em três espécies distintas: típicos, atípicos e de trajeto. O acidente típico é o que ocorre dentro das dependências físicas do empregador. O acidente atípico é aquele que, embora não tenha sido causa exclusiva, contribuiu de alguma forma para a morte ou para a incapacidade do

empregado (as doenças ocupacionais são consideradas espécies de acidente atípico). Já o acidente de trabalho *in itinere* é o que acontece quando o empregado está no caminho de sua residência pra o trabalho, ou vice-versa.

3.1. ACIDENTE DE TRABALHO *IN ITINERE*

Acidente do trabalho *in itinere* é aquele ocorrido fora do ambiente de trabalho, porém ainda assim é considerado como acidente de trabalho, pois decorre do deslocamento do empregado entre sua residência e o seu local de trabalho, e vice-versa. Dessa forma, entende-se que, mesmo fora das instalações do posto de trabalho, no deslocamento necessário para o exercício do labor, o indivíduo ainda é visto como empregado, mantendo-se assim, a relação trabalhista e os seus reflexos.

O art. 19 cc art. 21 IV, d, da lei 8.213/1991, *in verbis*, trazem a definição legal do tema.

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa 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.

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.

Consonante com o olhar protetivo da legislação ao empregado, o acidente *in itinere* é equiparado ao acidente de trabalho para fins previdenciários e de estabilidade, pois no período em que o empregado realiza o deslocamento de sua casa ao seu posto de trabalho ou vice-versa, considera-se que o mesmo já se encontra à disposição de seu empregador.

Dessa forma, ele segue o mesmo trâmite de um acidente de trabalho regular, porquanto é necessária a emissão da CAT para que, a partir do 16º (décimo sexto) dia, o empregado passe a gozar do benefício previdenciário de auxílio doença acidentário.

Mas é importante destacar a diferença de horas *in itinere* e acidente de trabalho *in itinere*. Se as horas *in itinere* são as horas compreendidas no traslado do empregado entre sua residência e seu trabalho e vice versa, desde que seja em condução oferecida pelo empregador se o local do trabalho for de difícil acesso ou que não seja servido de transporte público; o acidente de trabalho *in itinere* é aquele ocorrido com o empregado no trajeto residência-trabalho ou trabalho-residência, em qualquer forma de condução e em qualquer lugar em que fique situado o local de trabalho.

Na questão da configuração do acidente de trabalho *in itinere*, não se observa os requisitos existentes para qualificar as horas *in itinere*, que são o local de trabalho de difícil acesso ou não servido de transporte público, e condução fornecida pelo empregador, concomitantemente.

Portanto, para a ocorrência da classificação do acidente de trabalho *in itinere*, o empregado não necessita estar em uma hora *in itinere*. Dessa forma, o acidente de trabalho *in itinere* poderá acontecer durante o período da hora *in itinere*, mas também poderá acontecer no decorrer de sua hora normal e, mais além, antes ou depois de sua jornada de trabalho, quando este sair do trabalho e estiver a caminho da sua residência, ou quando sair de sua residência em direção ao trabalho, mesmo que seja em local servido de transporte público ou que o empregador não forneça condução.

3.2. DESVIO DE TRAJETO

Uma questão bastante interessante a ser analisada neste liame é o tempo do trajeto que o empregado perfaz para se deslocar de sua residência até sua moradia, ou vice-versa. Pois, espera-se que o tempo decorrido seja o necessário apenas para este percurso.

Considerando que a lei assegura que o acidente de trabalho *in itinere* é o acidente que ocorre no trajeto do trabalhador para o exercício de seu ofício, ou no retorno deste ao seu lar, o destino final deste empregado deve ser a empresa ou sua residência.

Contudo, já é massificado jurisprudencialmente que, um pequeno desvio que o empregado faz no seu trajeto habitual não desfigurará o acidente *in itinere* que poderá ocorrer durante este percurso, desde que sejam variações de trajeto irrelevantes.

Por outro lado, a ocorrência de desvio no trajeto, por motivos pessoais, que desconfigurem substancialmente o destino final que o empregado está traçando em seu trajeto, afasta a configuração do acidente de trabalho. Isso por que, quando o empregado, ao sair de seu emprego, se dirige a um bar, por exemplo, ele está deixando a relação de emprego, em que é necessário o deslocamento entre o posto de trabalho e sua residência, e passa a fazer um trajeto regular de um indivíduo comum que se dirige a um bar, buscando objetivos distintos de uma relação trabalhista. Dessa forma, neste momento, ele deixa de ocupar a figura de um empregado e passa a ocupar a figura de um indivíduo comum, deixando o empregador isento de qualquer responsabilidade.

Para que se considere o acidente *in itinere*, mesmo havendo desvio de trajeto, é necessário que o empregado apresente provas que estabeleçam nexo causal entre o trajeto percorrido e o acidente. Dessa forma, o desvio de trajeto poderá ou não impactar na configuração de um possível acidente como acidente de trabalho. Haverá tal configuração desde que haja nexo causal entre o acidente e o percurso e que o desvio seja insignificante.

Sendo assim, atualmente, o empregador, que não tem conhecimento do que o seu empregado faz ao sair das dependências de seu posto de trabalho, poderá ser responsabilizado pelo acidente que ocorrer com este empregado, mesmo que este altere o destino final de seu percurso para ir ao supermercado ou buscar a esposa em seu trabalho, por exemplo.

Somente nos casos de desvios notórios de interesse exclusivamente particular do empregado, é que se deve retirar do empregador a responsabilidade pelo acidente. Mesmo nestes casos, esta identificação é bastante subjetiva, podendo haver falhas de interpretação que resultem em resultados destoantes da realidade.

3.3. AUXÍLIO DOENÇA, AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO E AUXÍLIO-ACIDENTE

Mister se faz, para uma melhor análise do tema, distinguir os tipos de benefícios previdenciários, a saber: auxílio doença, auxílio doença acidentário e auxílio-acidente.

O auxílio doença corresponde ao benefício previdenciário pago ao empregado que necessite se afastar de suas atividades laborais por período superior a 15 (quinze) dias. Dessa forma, constitui direito assegurado ao empregado que, por motivo de doença ou incapacidade, comprometa o exercício de seu trabalho, comprovado com apresentação de atestado médico.

Em relação ao contato de trabalho deste empregado, caracteriza-se interrupção quando o atestado médico for igual ou inferior a 15 (quinze) dias. Neste caso, não há que se falar em auxílio doença, pois o empregado receberá remuneração normalmente pelo seu empregador e seu contrato de trabalho não sofrerá alteração.

Contudo, compreendendo, o atestado médio, período igual ou superior a 16 (dezesseis) dias, o empregado deverá procurar agência da Previdência Social e solicitar exame com o médico-perito do INSS, que analisará o período pelo qual o empregado necessitará se afastar de seu ambiente de trabalho para tratamento médico. Importante destacar que, a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, caracteriza-se a suspensão do contrato e o empregador está desobrigado do pagamento do salário do empregado.

Iniciado o afastamento após o exame pericial do médico do INSS, o empregado permanecerá afastado e receberá sua remuneração, o benefício de auxílio doença, da própria Previdência Social.

Segundo Bernabé e Souza (2012, p. 94), há que se respeitar carência de contribuição previdenciária para se ter direito à concessão do benefício do auxílio doença.

A legislação previdenciária exige que o segurado tenha carência para solicitar este benefício, ou seja, um número mínimo de contribuições. Para o auxílio-doença, essa carência é de 12 meses. O benefício pode ser concedido sem carência em duas situações:

- se for constatado que a doença é acidentária, isto é, foi adquirida no exercício da atividade;
- se for acometido de doença grave depois de se tornar segurado da Previdência Social.

Quanto à cessação do benefício de auxílio doença, de acordo com Góes (2012), ocorrerá quando o empregado estiver reestabelecido de sua incapacidade; quando este se aposentar por invalidez; quando o auxílio doença se transformar em auxílio-acidente; ou quando o segurado vier a óbito.

Há que se observar, também que, se dentro dos próximos 60 (sessenta) dias após a cessação do benefício, o empregado voltar a se afastar, o empregador não ficará obrigado ao pagamento do salário dos primeiros 15 (quinze) dias do novo afastamento. Pode-se ter uma leitura mais abrangente do tema quando analisamos o art. 75 do Decreto nº 3.048/99, conforme a seguir:

Art. 75. Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário.

§ 1º Cabe à empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio o exame médico e o abono das faltas correspondentes aos primeiros quinze dias de afastamento.

§ 2º Quando a incapacidade ultrapassar quinze dias consecutivos, o segurado será encaminhado à perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social.

§ 3º Se concedido novo benefício decorrente da mesma doença dentro de sessenta dias contados da cessação do benefício anterior, a empresa fica desobrigada do pagamento relativo aos quinze primeiros dias de afastamento, prorrogando-se o benefício anterior e descontando-se os dias trabalhados, se for o caso.

§ 4º Se o segurado empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante quinze dias, retornando à atividade no décimo sexto dia, e se dela voltar a se afastar dentro de sessenta dias desse retorno, em decorrência da mesma doença, fará jus ao auxílio doença a partir da data do novo afastamento.

§ 5º Na hipótese do § 4º, se o retorno à atividade tiver ocorrido antes de quinze dias do afastamento, o segurado fará jus ao auxílio doença a partir do dia seguinte ao que completar aquele período.

Encerrado o afastamento, o empregado deverá retornar ao seu trabalho e o seu contrato será ativado novamente. No entanto, caso este empregado não concorde com a alta do INSS, poderá entrar com um Pedido de Reconsideração (PR), onde poderá ser concedido novo exame pericial. Dessa forma, o benefício poderá ser concedido novamente, a depender do resultado deste reexame.

Já o auxílio doença acidentário é benefício pago a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento proveniente de um acidente ocorrido no exercício das atividades laborais do empregado, por doença ocupacional, ou por acidente ocorrido no trajeto entre a residência e o posto de trabalho do empregado.

Não há que se falar, neste caso, em carência para a concessão do acidente de trabalho. Configurando-se tal instituto, o empregado terá direito a perceber o benefício junto à Previdência Social.

Ele segue o mesmo trâmite do acidente de trabalho regular, com a exceção de que, neste caso, é necessário que o empregador emita a Comunicação do acidente de trabalho. Porém, nota-se que a CAT deverá ser emitida independentemente se haverá afastamento previdenciário do empregado. Tal afastamento só ocorrerá se o período do atestado médico, necessário para tratamento de saúde, for igual ou superior a 16 (dezesseis) dias. Caso contrário, cessado o período do atestado, o empregado volta ao trabalho normalmente.

O auxílio-acidente é benefício pago pela Previdência Social quando o empregado retorna de afastamento previdenciário, seja auxílio doença ou o auxílio doença acidentário, ou seja, não é necessário que o afastamento tenha sido dado em razão de acidente de trabalho. Para tanto, é necessário que, no momento da alta média, o médico perito do INSS verifique, no exame pericial, que tenham restado sequelas que reduzam a capacidade do empregado para o retorno ao trabalho.

É importante salientar que é necessário que haja redução da capacidade laborativa do empregado; e não a sua invalidez. Neste caso, o benefício a ser concedido é o de aposentadoria por invalidez, e não o auxílio-acidente.

Assim, dispõe o art.86 da lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991, conforme exposto abaixo:

Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

§ 1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinquenta por cento do salário-de-benefício e será devido, observado o disposto no § 5º, até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado.

§ 2º O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria.

§ 3º O recebimento de salário ou concessão de outro benefício, exceto de aposentadoria, observado o disposto no § 5º, não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio-acidente.

§ 4º A perda da audição, em qualquer grau, somente proporcionará a concessão do auxílio-acidente, quando, além do reconhecimento de

causalidade entre o trabalho e a doença, resultar, comprovadamente, na redução ou perda da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

O auxílio-acidente é pago até a morte do empregado, ou até que o mesmo se aposente, não podendo ser, este benefício, acumulado com a aposentadoria. Isso por que, neste momento, o benefício passa a integrar ao cálculo da aposentadoria.

A natureza do auxílio-acidente é indenizatória, pois o objetivo deste benefício é indenizar o empregado pelo fato deste não ter mais a capacidade plena para o exercício de suas funções, em razão de ter sofrido situação de dano à sua saúde, que deu causa ao afastamento.

3.4. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA

De acordo com o art. 118 da lei nº 8.213/91, o empregado que sofreu acidente de trabalho tem estabilidade provisória no emprego por período de 12 (doze) meses após o retorno ao trabalho. Para tanto, é necessário que tenha ocorrido um acidente de trabalho e a consequente emissão da CAT; que o empregado tenha se afastado por período superior ou igual a 16 (dezesesseis) dias e percebido o benefício de auxílio doença acidentário; e, por fim, que tenha recebido a alta médica.

Isto quer dizer que, o empregado deve esperar o final de seu afastamento. Com seu retorno efetivo ao trabalho, inicia-se o período de estabilidade, pois enquanto o mesmo ainda encontra-se afastado, seu contrato de trabalho permanece suspenso.

Analisemos abaixo o que dispõe o art. 118 da Lei nº 8.213/91:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Parágrafo único. O segurado reabilitado poderá ter remuneração menor do que a da época do acidente, desde que compensada pelo valor do auxílio-acidente, referido no § 1º do art. 86 desta lei.

Considera-se, a estabilidade acidentária, como provisória, em razão de sua validade pelo período determinado de 12 (doze) meses após a cessação do auxílio doença acidentário.

Contudo, vale salientar que, durante o período em que está estável, o empregado poderá ser dispensado por justa causa, desde que seguidos todos os trâmites para tal.

A Súmula nº 378 do TST também dispõe sobre a estabilidade acidentária, conforme verificamos a seguir:

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.

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.

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. (Súmula 378 do TST).

Há que se verificar, também, a necessidade da existência de vínculo de causalidade entre o acidente e o trabalho. Este nexos causal deverá ser objeto de profunda investigação para que não ocorram falhas no processo de interpretação.

3.5. REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

A reabilitação profissional é um serviço prestado pelo INSS aos seus segurados e dependentes, quando possível. Isenta de carência, trata-se da inserção no mercado de trabalho do empregado que esteve afastado por auxílio doença ou auxílio doença acidentário, durante o período em que o empregado se encontra afastado pela Previdência Social.

Identificada, pelo médico perito do INSS, a capacidade para o exercício de função diferente da desempenhada anteriormente pelo empregado, este é reencaminhado para a empresa para que o empregador o recoloca em outra atividade. Ao final do período, é feita nova análise onde o empregado receberá um certificado de capacidade profissional com as atividades que está apto a exercer. Caso não seja possível a reabilitação, o empregado será aposentado por invalidez, e havendo sequelas, receberá o auxílio-acidente.

Este instituto tem como objetivo maior a inserção da pessoa deficiente ao mercado de trabalho, dando maiores oportunidades às pessoas com deficiência de modo a eliminar as barreiras sociais e físicas no ambiente de trabalho. A reabilitação profissional também é uma

obrigação dos empregadores, pois as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários deve destinar de 2% a 5% (dependendo do total de empregados) dos postos de trabalho a pessoas com alguma deficiência.

4. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR X BOA-FÉ DO EMPREGADO

Questiona-se qual seria o grau de responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho *in itinere*. Sabe-se que, ao empregador, cabe a responsabilidade de emissão da CAT, bem como da manutenção do vínculo de emprego pelos 12 (doze) meses seguintes à cessação do benefício previdenciário, devendo ele ser responsabilizado no caso de não cumprimento deste dever. Mas ainda há questionamento, sendo inclusive tema corriqueiro de ações na Justiça do Trabalho, a respeito da responsabilidade estendida ao empregador, por indenização pelos danos morais ou materiais causados ao empregado.

A Constituição Federal estabelece em seu artigo 7º, inciso XXVIII, que o empregador tem a obrigação de fornecer ao empregado o seguro contra acidentes do trabalho, sem excluir a indenização, quando incorrer em dolo ou culpa. O dolo é a vontade intencional e consciente de agir de forma ilícita, contra as determinações legais. Já a culpa é a negligência, ou seja, a falta de cuidado ao agir, sem prever o ilícito.

Jurisprudencialmente pode-se encontrar duas teorias a respeito desta responsabilidade do empregador: a teoria da responsabilidade objetiva e a teoria da responsabilidade subjetiva.

A primeira teoria é a da responsabilidade objetiva, que define que o empregador cria as condições de risco através do exercício do poder econômico e que, portanto, caberá a ele responder pelos danos causados ao empregado, independente de haver dolo ou culpa. Já a teoria da responsabilidade subjetiva estabelece que o empregador só responderá pelo acidente se ficar comprovado nexos causal de dolo ou culpa.

O dever de indenizar o empregado tem início com a teoria do risco gerado, referindo-se ao entendimento de que, se é o próprio empregador quem gera o risco por meio de sua atividade econômica, a ele caberá responder pelos danos causados, independente de dolo ou culpa. Este é o contexto da responsabilidade objetiva.

No entanto, a teoria da responsabilidade subjetiva parece ser mais adequada ao ponderar que, somente após comprovar que houve dolo ou culpa do empregador, é que a ele seria imputada a responsabilidade pelo acidente e, por consequência, o dever de indenizar.

Na ocorrência do acidente de trabalho, o empregado pode entrar com ação de reparação do dano contra o empregador, tal ação pode ser material, quando serão consideradas as despesas que o empregado teve em decorrência do acidente (gastos com médicos, exames, remédios, fisioterapia e etc.); além de pensão, quando houver morte ou invalidez do trabalhador que deixar esposa e filhos.

Por outro lado, poderá ocorrer dano moral, quando o acidente ensejar patrimônio incorpóreo do empregado, ou seja, direito à vida e à integridade física; direito à honra e à imagem, etc. É o tipo de dano que pode causar dor, desgosto, sofrimento, depressão ou qualquer outra lesão de interesses pessoais.

Quando falamos em acidente de trabalho *in itinere*, há que se constatar que a responsabilidade do empregador será subjetiva, sendo necessária a existência de culpa para sua caracterização. Porém, destaca-se que, causas excludentes, tais como caso fortuito, força maior, culpa exclusiva da vítima ou culpa exclusiva de terceiro, obstam a responsabilização ao empregador.

Se, em relação ao empregador, a responsabilidade deverá ser subjetiva, a depender da análise de dolo ou culpa, para a Previdência Social, a responsabilidade será objetiva, pois o empregado ficará acobertado durante seu afastamento pela empresa independentemente da existência de culpa, até mesmo se ele próprio tenha sido o causador do evento danoso dolosamente.

No que diz respeito à boa-fé do empregado, há que se analisar fatores ainda mais abstratos, pois isso demanda da personalidade de cada indivíduo, seus valores, motivações, aspirações e objetivos.

Cassar (2013, p. 227) define o princípio de boa-fé da seguinte maneira: “O princípio da boa-fé pressupõe que todos devem comportar-se de acordo com um padrão ético moral, de confiança e lealdade que se espera de um homem comum”.

Uma vez que o direito do trabalho encontra seus pilares no direito civil, considera-se que o princípio da boa-fé constitui um princípio geral para o direito com abrangência para todas as suas ramificações.

De acordo com Pinto (2004), é no Código Civil que podemos encontrar várias passagens de alusão à boa-fé. Ao todo, existem 53 artigos abordando o tema e mais 43 artigos referentes à má-fé. O Código de Processo Civil também aborda o tema, inclusive arrolando as condutas de má-fé e prevendo a condenação por perdas e danos e o pagamento de multa.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no entanto, não se preocupou tanto em abordar o tema. Já doutrinariamente, o princípio da boa-fé é dividido em dois, podendo ser objetiva ou subjetiva.

A boa-fé subjetiva se refere à intenção, ou seja, à vontade de um indivíduo em agir de forma correta. Já a boa-fé objetiva vai mais além e demonstra uma ação, uma conduta baseada na boa-fé. Enquanto a primeira ainda se encontra no estado do pensamento, a segunda pauta-se numa ação concreta.

Fica claro que, devemos considerar para todos os efeitos nas esferas do direito, a aplicação da boa-fé objetiva, pois de nada adianta querer ser justo e agir de forma contrária. Dessa forma, empregado e empregador devem embasar suas ações dentro do princípio da boa-fé objetiva de modo a não permitir que quaisquer condutas destoem do aspecto da lealdade e da verdade.

Quando nos dirigimos para o caso concreto do acidente de trabalho *in itinere*, fica bastante difícil saber se o empregado está agindo de boa-fé. Pois, considerando essa dificuldade em identificar o dolo ou culpa do empregador, o empregado poderá fazer valer sua posição hipossuficiente nesta relação e usar de má-fé ao tentar se beneficiar com a estabilidade provisória de 12 (doze) meses após a cessação do benefício, além de poder tentar litigar contra o empregador com ação de danos morais e materiais.

Com todas as dificuldades existentes no processo de investigação do acidente de trajeto, já foram emitidas algumas decisões em que foi observada a litigância de má-fé da parte do empregado. Nestes casos, os pedidos foram negados em razão de não ficar identificado o nexos causal entre o acidente e a relação de trabalho. Vejamos algumas jurisprudências relevantes sobre o tema:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE INITINERE. PROVA. RECLAMANTE AUSENTE À AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO. 1. Colhe-se da decisão regional que o Juízo de primeiro grau não indeferiu a perícia médica, apenas designou audiência de instrução, uma vez que a lesão era incontroversa. A controvérsia estava relacionada a ocorrência de alegado acidente *in itinere*, o qual supostamente teria causado a lesão. Ficou também registrado que o reclamante faltou à audiência de instrução, em consequência foi reputado confesso quanto à matéria de fato. Constata-se, ainda, que a reclamada - negou o acidente, seja em suas dependências, seja no trajeto entre a residência do autor e o trabalho -, bem como alegou que - o autor nunca a informou de qualquer acidente, tendo, inclusive, trabalhado normalmente no dia do suposto acidente -. 2. Com tais singularidades factuais, sabidamente

refratárias à cognição extraordinária desta Corte, dado o óbice da Súmula 126, repele-se de imediato a suposta violação ao art. 5º, LV, da Constituição da República. 3. O único aresto transcrito aleatoriamente (fl. 147) é imprestável a comprovar a divergência jurisprudencial, seja por não indicar a fonte de publicação (apenas foi indicada a data de publicação), seja porque não demonstrado o conflito analítico de teses, conforme exige a Súmula 337 do TST, seja porque inespecífico, nos moldes da Súmula 296 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 4941320115020319 494-13.2011.5.02.0319, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 16/10/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/10/2013).

Observa-se que neste caso específico, fica clara a existência do olhar malicioso do empregado, que busca obter vantagem a qualquer custo, pois ele sequer comunicou ao empregador que havia sofrido um acidente, tendo trabalhado normalmente no dia seguinte. Isso demonstra claramente que o que quer que tenha acontecido com ele não foi o suficiente para afastá-lo do exercício de sua profissão. Isso, partindo do pressuposto de que realmente houve um acidente, pois nada pode ser comprovado. Inclusive, é mais provável que não tenha ocorrido acidente algum. Esta situação é tão absurda que o litigante não compareceu à audiência. Na certa, envergonhado do papel a que se prestou. Por tão surreal que foi essa situação, o pedido não foi reconhecido e, felizmente, o empregador não foi responsabilizado.

EMENTA: TRT-PR-12-06-2007 ACIDENTE DE TRABALHO. TRAJETO. NÃO CONFIGURADO. INDEVIDA ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ART. 118 DA LEI Nº 8.

213/91 A garantia de emprego preconizada no art. [118](#) da Lei nº [8.213/91](#) alcança o acidente sofrido pelo trabalhador no trajeto residência-trabalho-residência. No caso concreto, porém, o termo de declaração anexado com o boletim de ocorrência noticia o desvio da rota pelo veículo da empresa, a pedido do próprio Autor, e o sinistro ocorrido em horário superior ao despendido no referido trajeto. Equivocado, portanto, o entendimento do Reclamante ao pretender o pagamento indenizatório decorrente da garantia de que trata o dispositivo legal supracitado, pois não configurado ter ocorrido acidente de trajeto, quando do retorno do trabalho à sua residência. Recurso do Reclamante a que se nega provimento. HORAS EXTRAS. CONTROLES DE JORNADA FIDEDIGNOS. DEMONSTRATIVO DE DIFERENÇAS. ÔNUS DA PROVA. A reconhecida veracidade dos registros de jornada torna imperativa a apresentação pelo empregado de demonstrativo de diferenças de horas extras e adicional noturno eventualmente devidos, elaborado à vista dos cartões de ponto e dos recibos de salários que apontam o pagamento de labor extraordinário (arts. [818](#) da [CLT](#) e [333, I](#), do [CPC](#)), sendo de se presumir, na ausência, que os comprovantes de pagamento remuneraram, regularmente, toda a jornada de trabalho cumprida. Recurso ordinário do Reclamante a que se nega

provimento. (PR 4286-2006-892-9-0-0. Relator Ubirajara Carlos Mendes. D.J. 12/06/2007).

Aqui neste caso, observa-se mais uma vez a litigância de má-fé do empregado no sentido de alegar que sofrera um acidente de trabalho *in itinere* quando ficou configurado o desvio de rota de maneira significativa e por escolha do próprio empregado. Felizmente, havia provas o suficiente, como o horário em que aconteceu o sinistro, que serviram para confirmar que o empregador jamais poderia responder pelo ocorrido.

Analisa-se que o comportamento destes indivíduos é um espelho da cultura do próprio país. Trata-se do jeitinho brasileiro de não responder pelos próprios atos e sempre procurar imputar à terceiros a responsabilidade por qualquer desvantagem que venha a sofrer.

Esses casos servem como exemplo de que, as alegações dos empregados têm sido tão absurdas que, por vezes, mesmo estes sendo vistos como polo hipossuficiente da relação, é impossível que as decisões destes pleitos sejam declaradas como procedentes, tamanha a desfaçatez do empregado. Devem ser analisados com o enfoque de que a má-fé do empregado está presente em nossas relações de trabalho, mais do que pode-se perceber. Contudo, basta analisar os casos abaixo para notar que nem sempre a justiça consegue identificar o abuso do empregado e pode agir de maneira arbitrária.

EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. ACIDENTE "IN ITINERI". DUVIDA RAZOAVEL DEVE RESOLVER-SE EM PROL DO LESADO. APLICACAO DO PRINCIPIO DO "IN DUBIO PRO MISERO". AÇÃO JULGADA PROCEDENTE. CONDENACAO DO IAPAS AO PAGAMENTO DE PECULIO E PENSÃO A GENITORA, DEPENDENTE ECONOMICA DO ACIDENTADO SOLTEIRO. RECURSOS IMPROVIDOS. (Apelação Cível Nº 188043087, Terceira Câmara Cível, Tribunal de Alçada do RS, Relator: Élvio Schuch Pinto, Julgado em 21/09/1988).

Verifica-se, neste caso, que não pôde ser comprovado o acidente de trabalho. Contudo, apesar de não ter ficado claro que o empregador realmente mantinha qualquer vínculo com o acidente *in itinere*, ele acabou sendo responsabilizado através do princípio “in dubio pro misero”.

Este princípio é utilizado no Direito do Trabalho quando não fica claro quem tem razão na lide. No caso concreto, o empregado alega um direito resistido e caberá ao empregador comprovar que ele está errado. Caso contrário, se o empregador não conseguir

provas impeditivas ao ganho de causa do empregado, o juiz decidirá a favor do empregado por considerá-lo parte hipossuficiente da relação. Esta situação se repete no próximo caso exposto.

EMENTA: JUÍZO DE RETRATAÇÃO (ART. 543-C, § 7º, II, CPC). AUXÍLIO-ACIDENTE. SEQUÊLA DE FRATURA DO JOELHO DIREITO. PERÍCIA NÃO CONCLUSIVA. APLICABILIDADE DO PRINCÍPIO IN DUBIO PRO MISERO. MANUTENÇÃO DA DECISÃO RECORRIDA. (TJ-SC - AC: 20110282929 SC 2011.028292-9 (Acórdão), Relator: Paulo Henrique Moritz Martins da Silva, Data de Julgamento: 17/03/2014, Primeira Câmara de Direito Público Julgado).

Percebe-se que o mesmo acontece neste caso. Jurisprudencialmente, o empregado acaba gozando de uma presunção relativa quanto à veracidade dos fatos que está alegando em juízo. A ideia de protecionismo ao empregado sempre esteve presente na história do Direito do Trabalho. Dessa forma, o próprio empregado percebe que é visto como “coitado” comparado ao seu empregador e pode passar dos limites na falta de ética.

O empregado certamente ocupa a posição mais vulnerável nesta relação de trabalho. Mas não se pode aceitar que todas as suas alegações tenham presunção de verdade absoluta. Não se pode permitir que um empregado mal intencionado utilize-se da proteção que existe ao lado hipossuficiente da relação para elaborar pedidos descabidos em face do empregador íntegro e honesto. É preciso ter muito cuidado neste julgamento. Os operadores do direito devem agir com cautela e apurar a veracidade dos fatos para não emitir uma decisão equivocada.

5. CONCLUSÃO

Por tudo o que foi visto, pode-se considerar que o acidente do trabalho *in itinere* é aquele ocorrido fora do ambiente de trabalho, no deslocamento do trabalhador entre este e sua residência; impactará no afastamento do empregado pela Previdência Social, se o atestado médico for superior a 15 (quinze) dias, e ao pagamento, pelo próprio INSS do benefício auxílio doença acidentário, também podendo ensejar no auxílio-acidente, caso haja sequelas ao trabalhador que impeçam o exercício de suas atividades.

Há que se ficar claro que a Previdência Social possui responsabilidade objetiva no acidente de trabalho *in itinere*. Contudo, de acordo com a Constituição de 1988, o acidente só deve ser da responsabilidade do empregador se o mesmo incorrer de dolo ou culpa. Além disso, vale salientar que a o afastamento por meio da Previdência Social, por si só, não afasta nem atenua a responsabilidade do empregador, podendo, ambas as reparações, serem recebidas concomitantemente.

Também é preciso destacar que, no caso do acidente de trabalho *in itinere*, a responsabilidade do empregador será sempre subjetiva. Isso quer dizer que o empregador poderá ser responsabilizado civilmente, respondendo por ações de dano moral ou material, em face do acidentado, desde que tenha dolo ou culpa na ocasião. Dessa forma, a ocorrência de acidente de trabalho, por si só, não é suficiente para gerar a obrigação indenizatória por parte do empregador, pois somente se verificará a obrigação de ressarcir os danos quando ficar comprovado o nexo de causalidade de uma atuação dolosa ou culposa do empregador.

Porém, mesmo que não tenha ensejado em dolo ou culpa, o empregador responderá pela estabilidade provisória a qual o empregado terá direito quando do retorno de seu afastamento previdenciário. Levando em consideração esta estabilidade que o empregado possui após o retorno do afastamento decorrente deste acidente de trabalho, o empregador estará sujeito a manter o empregado durante os 12 (doze) meses após a alta médica, ou indeniza-lo deste período, caso não o cumpra.

Além disso, a identificação do dolo ou culpa do empregador é deveras árdua, pois o empregado pode se envolver em um acidente *in itinere* por negligência, imperícia, ou até mesmo má-fé. Ao desviar de maneira significativa seu trajeto no retorno a sua residência após o trabalho, ou a ida ao seu posto de trabalho para iniciar o expediente, e, eventualmente se envolver em um acidente, este empregado poderá, maldosamente, alegar que tratou-se de acidente de trabalho para adquirir a estabilidade acidentária.

É o caso, por exemplo, do empregado que, num dia de sábado, ao sair do trabalho encontra alguns amigos e começa a jogar uma partida de futebol. Durante o jogo, ele eventualmente cai de mau jeito e machuca a perna. Na segunda-feira, logo cedo, o empregado liga para a empresa alegando que acidentou-se no caminho do retorno do trabalho, já chegando em sua residência, ao descer do ônibus. Como o empregador poderá saber se está sendo lesado? Quem poderá dizer que o que ele alega realmente não aconteceu, se o empregado estava entre amigos. Na dúvida, o empregador ficará de mãos atadas.

Essa é uma característica do próprio acidente *in itinere*, propiciando a conduta de má-fé do empregado por não estar mais nas dependências do empregador. Este tipo de conduta é legítima ao comportamento humano dos indivíduos inseridos numa cultura que visa obter vantagem em detrimento dos demais.

Longe dos olhos do empregador, o empregado tem mais condições e, conseqüentemente, poderá ficar mais à vontade para agir conforme seus próprios interesses, criando o cenário perfeito para parecer verossímil, inclusive no que diz respeito à escolha das testemunhas do referido acidente.

Esta questão das testemunhas também é bastante interessante. Se comumente, no meio jurídico, ela é conhecida como a “prostituta das provas”, não é diferente aqui nesta situação. Assim como as mulheres que recebem este adjetivo são conhecidas por cobrar para proporcionar prazer, no âmbito jurídico qualquer pessoa poderá se vender para depor conforme conveniência sua ou de outrem. Inúmeras inverdades já foram pronunciadas em um tribunal, levando juízes a pronunciar julgamentos equivocados, conduzidos pelos depoimentos de pessoas de boa oratória, mas de pouco senso moral. Quero dizer que o empregado poderá comprar ou induzir qualquer pessoa a testemunhar a seu favor, confirmando que ocorreu um acidente de trabalho de trajeto, quando na verdade ele está procurando obter vantagem em cima de uma mentira.

No caso de já estar prevendo sua possível demissão, a situação é ainda pior. Quando o empregado passa a desconfiar que seu empregador está planejando dispensá-lo, ele poderá ficar disposto a tudo para tentar impedi-lo. Este empregado motivado a causar danos ao empregador, poderá então, esquematizar a melhor forma de sofrer um acidente de trajeto com o objetivo de se manter no emprego. Calculando, minuciosamente, todos os aspectos que serão necessários para tal.

A situação se agrava ainda mais no caso em que o empregado trabalha em mais de um lugar, sendo registrado apenas em um. Por exemplo, um funcionário registrado de uma loja de departamentos que, aos finais de semana trabalha como prestador de serviços de garçom. Ao se acidentar no restaurante em que presta serviço no final de semana, ele poderá alegar que se acidentou quando voltava pra casa na sexta-feira, após o expediente da loja de departamentos em que trabalha.

Fica muito difícil e, pode-se considerar quase impossível, o empregador conseguir provar que de fato, o que o empregado alega é uma farsa.

No fim das contas, o que acaba acontecendo é que o empregador responde por indenização sem qualquer culpa, por força de lei que concede o benefício de estabilidade. Ficando este, sujeito à sorte quando da comprovação verídica do nexo causal entre sua responsabilidade e o acidente; e a própria boa-fé do empregado em explicar a verdade dos fatos.

Já o empregado tem muito mais facilidade em se estabelecer no papel de vítima desta relação, apesar de não necessariamente ser. Até que ponto este empregado poderá se prevalecer da ausência do empregador e de terceiros interessados durante seu deslocamento para reputá-lo a responsabilidade de um acidente de trajeto?

A resposta para este questionamento está em dois fatores. Em primeiro lugar, na assertividade da Justiça do Trabalho, no que diz respeito à apuração dos reais fatos que deram causa ao acidente *in itinere*. E em segundo lugar, aspecto mais importante nesta relação, na própria boa-fé do empregado, reflexo da cultura organizacional e dos valores do próprio indivíduo.

O que se deve destacar desta análise é que as relações trabalhistas devem ser dirigidas pelas partes com lealdade e boa-fé. As duas partes desta relação, empregador e empregado, devem agir conforme a verdade, não formulando pretensões, não tentando se defender de algo sem fundamento e nem agindo com táticas de subterfúgios ou artimanhas, visando a obtenção de vantagens particulares. Caso contrário, estarão agindo de modo desleal e de má-fé, o que deve ser repellido veementemente.

6. REFERÊNCIAS

Acidente de Trabalho “In Itinere”. Disponível

em:<<http://minasadv.blogspot.com.br/2012/03/acidente-do-trabalho-in-itinere.html>>. Acesso em: 20 out. 2014;

Acidente de Trabalho de Trajeto (in itinere). Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/2173534/acidente-de-trabalho-de-trajeto-in-itinere>>. Acesso em: 24 out. 2014;

BERNABÉ, Alexandre; SOUZA, Leny Xavier de rito e Souza. **Previdência social: benefícios previdenciários**. São Paulo: Ltr, 2012;

BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Acidente do Trabalho: conceito e espécies**. Disponível em:<<http://www.dallegrave.com.br/artigos1.asp?id=30>>. Acesso em 15 out. 2014;

BOSON, Luís Felipe Lopes. **A litigância de má-fé e o processo do trabalho**. Disponível em:<http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_55_56/Luis_Boson.pdf>. Acesso em: 14 out. 2014;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento 4941320115020319494-13.2011.5.02.0319. Relator Hugo Carlos Scheuermann. Roraima, 16 de outubro de 2013. Disponível em:<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24317365/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-4941320115020319-494-1320115020319-tst>>. Acesso em: 24 out. 2014;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo 42862006892900 PR 4286-2006-892-9-0-0. Relator Ubirajara Carlos Mendes. Paraná, 12 de junho de 2007. Disponível em:< <http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18977627/42862006892900-pr-4286-2006-892-9-0-0-trt-9>>. Acesso em: 25 out. 2014;

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Apelação Cível 188043087 RS. Relator Élvio Schuch Pinto. Rio Grande do Sul, 21 de Setembro de 1988. Disponível em:< <http://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5272301/apelacao-civel-ac-188043087-rs-tjrs>>. Acesso: 28 out. 1988;

BRASIL. Acórdão 20110282929 SC 2011.028292-9. Relator Paulo Henrique Moritz Martins da Silva. Santa Catarina, 17 de Março de 2014. Disponível em:< <http://tj-sc.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/25003446/apelacao-civel-ac-20110282929-sc-2011028292-9-acordao-tjsc>>. Acesso em: 27 out. 2014;

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988;

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943;

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e da outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 24 jul. 1991. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 18 out. 2014;

BRASIL. Lei nº 10.243 de 19 de junho de 2001. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**. Brasília, 19 jun. 2001; Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10243.htm>. Acesso em: 24 out. 2014;

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 06 mai. 1999. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em 26 out. 2014;

BRASIL. Decreto nº 7.036, de 10 de novembro de 1944. Reforma da lei de acidentes de trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, 10 nov. 1944. Disponível em:< <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/24/1944/7036.htm>>. Acesso em 26 out. 2014;

BRASIL. Decreto nº 99.684, de 08 de novembro de 1990. Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). **Diário Oficial da União**. Brasília, 08 nov. 1990. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm>. Acesso em 26 out. 2014;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 90. Horas “in itinere”. Tempo de Serviço. Disponível:< http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em: 23 out. 2014;

BRASIL. Tribuna Superior do Trabalho. Súmula nº 320. Horas “in itinere”. Obrigatoriedade no cômputo da jornada de trabalho (mantida). Disponível em:< http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-320>. Acesso em: 27 out. 2014;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 324. Horas “in itinere”. Enunciado nº 90. Insuficiência de transporte público. Disponível em:< http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-324>. Acesso em: 27 out. 2014;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 325. Horas “in itinere”. Enunciado nº 90. Remuneração em relação a trecho não servido por transporte público. Disponível em:< http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-325>. Acesso em: 25 out. 2014;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 378. Estabilidade provisória. Acidente de Trabalho. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378>. Acesso em: 28 out. 2014;

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Método, 2013;

CHALFUN, Maykon Zucari Haddad. **A quem cabe indenizar no acidente de percurso?** Disponível em:<<http://www.fadiva.edu.br/Documentos/publicacoes/2011/02.pdf>>. Acesso em 15 out. 2014;

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014;
FIGUEROA, Luís Edgard Bravo. **Acidente do trabalho in itinere**. Disponível em:<http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=10249>. Acesso em 20 out. 2014;
GOES, Hugo. **Manual de direito previdenciário**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2012;

KROST, Oscar. **O princípio da boa-fé objetiva como balizador de condutas na relação de emprego**. Disponível em:<<http://jus.com.br/artigos/20779/o-principio-da-boa-fe-objetiva-como-balizador-de-condutas-na-relacao-de-emprego>>. Acesso em 16 out. 2014;

MARQUES, Pedro Amato de Azevedo. **O acidente de trajeto e a responsabilidade do empregador**. Disponível em:<<http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/colunas/61227/>>. Acesso em: 10 out. 2014;

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual prático trabalhista**. 47ª ed. São Paulo: Atlas, 2012;

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual prático da previdência social**. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2012;

PIRES, Flávio. **Horas in itinere**. Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI40177,21048-Horas+in+itinere>>. Acesso em: 14 out. 2014;

Previdência social: Auxílio-acidente. Disponível em:<http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_100701-165316-603.pdf>. Acesso em: 18 out. 2014;

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Acidente de trabalho: a responsabilidade é do empregador?** Disponível em:<http://eduarda.jusbrasil.com.br/artigos/145858084/acidente-de-trabalho-a-responsabilidade-e-do-empregador?ref=topic_feed>. Acesso em 22 out. 2014;

PINTO, Almir Pazzianotto. **A boa-fé nas relações de trabalho**. Disponível em:<http://www.eticaempresarial.com.br/site/pg.asp?pagina=detalhe_artigo&codigo=97&tit_pagina=ARTIGOS&nomeart=s&nomecat=n>. Acesso em: 17 out. 2014;

VASCONCELLOS, Ana Cláudia Lages. **O Acidente do Trabalho e a Reabilitação Profissional dos Acidentados no Trabalho no Brasil**. Disponível em:<<http://www.ieprev.com.br/conteudo/id/11769/t/o-acidente-do-trabalho-e-a-reabilitacao-profissional-dos-acidentados-no-trabalho-no-brasil>>. Acesso em 09 out. 2014.