RESPONSABILIDADE OBJETIVA DOS EMPREGADORES NOS ACIDENTES DE TRABALHO IN ITINERE

Rodrigo Vitor Pires, Ronan Gutemberg Silva de Freitas Pinto, Larissa de Almeida Félix¹
Silvestre de Assis Júnior²

RESUMO

Os acidentes de trabalhos acontecem diariamente nas empresas e na sua grande maioria, os órgãos responsáveis pela fiscalização não são notificados. Os empregadores não fazem a comunicação ao órgão estatal do evento ocorrido, pois há uma preocupação de que a ciência dos fatos ao Ministério do Trabalho possa acarretar uma fiscalização na empresa. Aos empregados, no que lhe concerne, não é feita a comunicação do acidente de trabalho com receio de que haja algum tipo de perseguição na empresa. Para evitar todo o desgaste de eventual fiscalização ou ação judicial em torno do acidente, na maioria das vezes, o empregador fica responsável pelos gastos médicos e farmacêuticos. Nesse contexto infortúnio que esse trabalho se firmará, com foco na responsabilidade civil objetiva do empregador, principalmente aqueles acidentes que ocorre durante o trajeto feito de casa até as empresas e vice-versa. Com a responsabilização objetiva, o empregador responde independente de culpa, bastando para isso que haja nexos causal, pouco importando se o transporte ocorreu por conta da empresa ou por veículo particular do empregado. Visando obter conteúdo corroborável que comprove a responsabilidade objetiva da empresa aos acidentes in-itinere, será necessário revisões bibliográficas de literaturas mais atualizadas que tratam dessa temática. Essas fontes deverão confirmar durante todo o trabalho que o empregador possui responsabilidade civil objetiva de indenizar seus empregados quando da ocorrência de acidentes dessa natureza, pautado no princípio da alteridade, onde cabe somente àquele o risco da operação.

Palavras Chave: acidentes de trabalho; responsabilidade civil; empregado; empregador; alteridade.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo principal desse trabalho é tratar a possibilidade de imputar ao empregador a responsabilidade objetiva quanto aos acidentes de trabalho in itinere. In itinere é uma modalidade de acidente de trabalho que ocorre no trajeto que o empregado percorre de sua residência até a empresa em que labora e, também, da empresa até sua residência. O artigo 21, “d”, da Lei 8.213/91 nos mostra que não importa o meio de transporte utilizado, ocorrendo o sinistro estará configurado acidente de trabalho, restando apenas comprovar o nexos causal para surgir então a responsabilização objetiva do empregador, independente da intenção dolosa ou da ocorrência de culpa no dano.

¹ Graduandos do Curso de Direito da Faculdade Multivix – Campus Nova Venécia/ES

² Orientador do Curso de Direito da Faculdade Multivix – Campus Nova Venécia/ES

Nesse contexto, a teoria do risco servirá de paradigma para aplicação da responsabilidade objetiva ao empregador, pois esta se enquadra quando o fato prejudicial é uma decorrência da atividade ou profissão do empregado, bastando para o contratante a responsabilidade de zelar pela sua saúde e bem-estar.

Com a promulgação da Lei 13.467/2017 surgiram várias interpretações equivocadas quando se debatiam sobre o acidente de trajeto (in itinere), levando diversos doutrinadores a debruçarem sobre o tema com o intuito de desmitificar os equívocos que rodeavam o assunto. Os pontos principais desses questionamentos serão tratados aqui, colocando uma pá de cal sobre as perspectivas que rodeiam esse tema.

O Brasil se encontra em posição adversa a de outros países da América Latina quando o assunto é acidente de trabalho. Com a evolução do sistema jurídico, o que se pretende buscar é a conscientização de que é preciso precaver, prevendo eventuais riscos no ambiente laboral, visando uma diminuição na evolução dos casos de desastres de trajeto ocorridos nos últimos anos.

A revogação da Medida Provisória 905 de 2.019, trouxe grande alívio aos trabalhadores, pois viram uma luz no fim do túnel e puderam rediscutir a responsabilidade quanto aos acidentes de trabalho, excluídos pela Lei 13.467/2017, regimento da Mini Reforma Trabalhista.

A Reforma Trabalhista causou um grande impacto nas relações de emprego, todavia, a responsabilização precisa ser tratada com imenso respeito. Diante disso, pergunta-se: O empregador responde objetivamente por incidentes de trabalho? Eventualidades de Trajeto são considerados acidentes de trabalho?

Visando potencializar a discussão em torno dos imprevistos de trajeto sofridos pelos empregados nos seus deslocamentos para o trabalho e vice-versa, deve-se discutir os critérios objetivos que alcançam os empregadores nos acidentes in itinere, fazendo um balanço de como era tratado o assunto antes e depois da Reforma de 2.017.

Por fim, será avaliado os diversos danos causados no ambiente de trabalho e as várias hipóteses onde os empregadores poderão ser responsabilizados, buscando nos diplomas legais, proteção na aplicação das sanções associadas a cada caso.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITO DE EMPREGADOR, EMPREGADO E CONTRATO DE TRABALHO

2.1.1 Conceito de Empregador

O caput do artigo 2º da CLT dispõe de forma objetiva que o empregador poderá ser empresa individual ou coletiva, contrariando o critério utilizado por muitos doutrinadores, levando a crer que a empresa seja apenas objeto, direcionada por empresários, cujo patrimônio não se confundam, com fim de exercício de atividade econômica.

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. (BRASIL, 1943, Art.2º da CLT)

Nos últimos anos o Governo reformulou várias leis que regulamentam as atividades econômicas do país, possibilitando que diferentes micro empresários saíssem da informalidade sem ser preciso um investimento de vultuoso patrimônio físico, jurídico e financeiro, garantindo também que estes novos gestores realizem contratações para o desempenho das práticas comerciais, surgindo então a figura do empregador, tipificada no parágrafo primeiro do artigo 2º da CLT transcrito abaixo:

Equipara-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 1943, Art. 2º, §1º da CLT)

Em uma tradução atualizada, podemos dizer que empregador é toda pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade e de contratação de empregados, tendo a responsabilidade de direção dos processos internos que integram sua atuação, onde serão executados pelos trabalhadores. Assim definido por Delgado:

Empregador define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob a sua subordinação (Delgado. 2019, p. 492).

2.1.2 Conceito de Empregado

O empregado é notadamente identificado no dia a dia das empresas por desempenharem, na maioria das vezes, funções de produção, mão de obra técnica e especializada, colaborando objetivamente para o resultado positivo da organização;

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943, Art.3º da CLT)

Desta forma, temos que para alguém ser considerado empregado, ele precisa estar vinculado, em regra, a outra com capacidades de empregador, sob sua responsabilidade e segurança.

Nessa ótica, os empregados para assim serem definidos, precisam estar vinculados a alguns requisitos como: ser pessoa física, sua prestação técnica ou intelectual não pode ser eventual, haver dependência daquele que o contratou e uma contrapartida pecuniária aos serviços prestados.

Ainda cabe observar haver várias formas de distinguir o empregado, onde podemos destacar os principais sendo os que prestam serviços em domicílio, doméstico, rural, autônomo, eventual, avulso, público, etc. Carlos Henrique Bezerra Leite nos orienta:

Modestamente, conceituamos o empregado como uma espécie de trabalhador subordinado que, com tal ânimo, de forma não eventual e mediante remuneração, coloca pessoalmente a sua força de trabalho à disposição de uma outra pessoa física ou jurídica, em decorrência de um contrato de trabalho (BEZERRA LEITE, 2021, p. 99).

Preceitua Carla Teresa Martins Romar que:

O empregado é, portanto, o prestador dos serviços; aquele que coloca à disposição do empregador, de forma pessoal, subordinada contínua e mediante remuneração, o seu trabalho (ROMAR, 2018, p. 191).

2.1.3 Conceito de Contrato de Trabalho

No título IV da CLT, em seu artigo 442 é claro em afirmar que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

O objetivo do Contrato de Trabalho é a prestação de serviço por meio do empregado de forma habitual, com pessoalidade e subordinação ao empregador, garantindo àquele uma contraprestação pecuniária.

Cesar Reinaldo Offa Basile dá seu conceito de Contrato de Trabalho sendo:

A rigor, a expressão “contrato de trabalho” faria direta alusão ao pacto envolvendo uma relação de trabalho. No entanto, na forma do art. 442 da CLT, “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresse, correspondente à relação de emprego” (BASILE, 2019, p. 112)

Com um contrato bem elaborado, garante às empresas segurança jurídica, dando clareza ao profissional contratado de suas atribuições e benefícios.

2.2 ACIDENTE DE TRABALHO

O acidente de trabalho ocorre quando o empregado sofre algum tipo de lesão, sendo ela temporária, quando o deixar impossibilitado de exercer suas atividades por um espaço de tempo, ou permanente, levando o trabalhador a ter que se ausentar de suas ocupações laborais definitivamente. O artigo 19 da Lei 8.213 de 1991 define esse acontecimento como:

[...] 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 (BRASIL, 1991, Art.19º da CLT).

De forma bem sucinta temos que acidente de trabalho é quando ocorre de algum empregado suportar qualquer categoria de lesão, seja ela temporária ou permanente, em decorrência de sua atividade laboral. Por esse motivo, após uma avaliação médica o trabalhador poderá ser afastado de suas funções. Denis de Oliveira Ayres e José Aldo Peixoto Corrêa conceituam:

Considera-se acidente do trabalho o infortúnio decorrente do trabalho que se enquadre na definição legal. Assim, se o acidente ocorrer durante a atividade laboral e em decorrência dela, mas não se enquadrar nas disposições legais, não será considerado acidente do trabalho (AYRES e CORRÊA, 2017, p. 1).

Por seu turno, a configuração do acidente de trabalho precisa ser pautada no ambiente onde ocorreu o infortúnio, caracterizando de fato este como lesão

corporal ou impropriedade funcional, afastando o obreiro, mesmo que temporário, do seu labor.

2.3 ACIDENTE EQUIPARADO – IN ITÍNERE

A lei prevê situações em que podem ocorrer alguns tipos de eventualidades que não são tipificados como acidentes de trabalho, mas por acontecer durante o exercício da função, equipara-se juridicamente.

Por isso temos que, seja qual for o transporte que o empregado utilize para se deslocar até a empresa ou para seu retorno até sua residência, particular, público ou o disponibilizado pela contratante, ocorrendo a eventualidade, estaremos diante de um acidente de trajeto.

O acidente de trajeto se confirma com a existência de causalidade da lesão sofrida pelo trabalhador, dado que o artigo 21 da Lei 8.213 de 1991 declina que o acometimento da doença ou do ferimento precisa estar diretamente ligado à atividade profissional exercida no momento do fato, bastando tão somente que a laborativa tenha contribuído para a produção do efeito danoso.

2.4 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E SUBJETIVA

2.4.1 Responsabilidade Civil Objetiva

Na responsabilidade objetiva, a comprovação de culpa não se faz necessária, é irrelevante para a esfera jurídica, visto que a teoria do risco já conclui pela possibilidade da ocorrência do dano a partir do momento que o empregador disponibiliza o serviço ao empregado. Nesse diapasão, temos o entendimento de Carlos Roberto Gonçalves:

A classificação corrente e tradicional, pois, denomina objetiva a responsabilidade que independe de culpa. Esta pode ou não existir, mas será sempre irrelevante para a configuração do dever de indenizar. Indispensável será a relação de causalidade, entre a ação e o dano, uma vez que, mesmo no caso de responsabilidade objetiva, não se pode responsabilizar quem não tenha dado causa ao evento (GONÇALVES, 2020, p.57).

Em resumo, a responsabilidade civil irá existir sempre que a lei determinar ou que os tribunais entenderem existir ao caso concreto, considerando sempre a atividade empenhada pelo trabalhador.

2.4.2 Responsabilidade Civil Subjetiva

É atribuída responsabilidade subjetiva ao empregador quando comprovada sua culpa e o dolo ao fato acidentário suportado pelo empregado sob sua vigia, exigindo para esse feito a comprovação do nexo de causalidade. Assim, Sergio Cavalieri Filho leciona sobre o tema:

A ideia de culpa está visceralmente ligada à responsabilidade, por isso que, de regra, ninguém pode merecer censura ou juízo de reprovação sem que tenha faltado com o dever de cautela em seu agir. Daí ser a culpa, de acordo com a teoria clássica, o principal pressuposto da responsabilidade civil subjetiva (CAVALIERI FILHO, 2020, p. 26).

A fundamentação da responsabilidade subjetiva está atrelada na ideia de culpa que levará na indenização compensatória causada ao empregado.

2.4.3 Responsabilidade Civil no Acidente IN ITÍNERE

Essa modalidade de acidente de trabalho é classificada pela doutrina majoritária como objetiva, pois o empregador tem o dever de zelar por aqueles que prestam atividade laborativa em sua firma, mesmo que o empregado ainda esteja em deslocamento até à empresa ou do seu retorno para casa.

É do empregador o dever de vigia das condutas de seus subordinados, estando eles no interior da empresa ou se deslocando até ela, quando no horário de trabalho ou sob sua disponibilidade, conforme bem assevera Ricardo Rezende:

Se, por um lado, o empregador detém o poder de dirigir a prestação de serviços, determinando, por exemplo, o tempo, o modo e o local de trabalho, por outro lado, face oposta da mesma moeda, caberá ao empregador assumir integralmente os riscos do negócio (empreendimento), aí considerados inclusive os riscos do próprio contrato de trabalho celebrado com seus empregados (RESENDE, 2020, p. 199).

Em síntese, temos que a responsabilidade objetiva nos acidentes de trajeto – in itinere, é a forma mais prática e concreta que o emprego possui de ver seu direito alcançado, sem que para isso tenha que provar a conduta culposa do empregador.

2.5 TEORIA DO RISCO

2.5.1 Breve Conceito

Surgiu no fim do século XIX a possibilidade de impor a responsabilidade de reparação de dano causado a uma pessoa que num primeiro momento não tinha culpa, devido à atividade de risco empenhada. Por meio da Teoria do Risco foi possível atribuir o dever de indenizar o operário porque seu compromisso laborativo causaria algum tipo de perigo, independente de culpabilidade.

2.5.2 Risco Proveito e Risco Criado

Temos então no risco proveito a máxima que, havendo vantagem no negócio também se terá o ônus de arcar com os seus adventos. Em fundamentos bem simples temos que, com a atividade empresarial, o seu criador obtém grandes proveitos, mas, ao mesmo tempo, tem a obrigação de reparar algum dano proveniente da sua operação, mesmo que indiretamente.

O Risco Criado por sua vez, é uma majoração do Risco Proveito, estabelecendo como regras que independente da atividade empenhada, com fins lucrativos ou não, já gera perigo aos operadores. Logo, restará a obrigação de indenizar desde que há a exposição ao dano.

Existem diversas profissões que geram múltiplas ameaças aos seus executores, seja por sua natureza ou como são desempenhadas, atribuindo ao empresário a obrigação de reparação danosa

2.5.3 Risco Profissional

Independentemente de o empregado estar desempenhando atividades em ambientes insalubres, estará o empregador obrigado a indenizar.

Assim, o Risco Profissional está atrelado à identidade do trabalhador, estendendo a todas as funções profissionais e não apenas às geradoras de perigo.

2.5.4 Risco Social

O Risco Social está amplamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, tendo como foco a vítima, sujeitando o responsável pela

disponibilidade do trabalho, que proceda pela reparação do dano causado a toda coletividade.

Com a crescente alta de infortúnios na sociedade, já se pode falar em seguros de responsabilidade civil, já sinalizando que no futuro essa categoria de indenização estará mais presente.

3 METODOLOGIA

Visando a afirmação aos pontos propostos nesse trabalho, qual seja, a responsabilidade objetiva dos empregadores nos acidentes in itinere, a pesquisa se baseará de forma exploratória que segundo Gil (2018, p. 26) é o meio pelo qual se “[...] têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. [...]”.

A coleta de dados utilizada será a bibliográfica, com reunião de elementos técnicos, para aprimorar as informações que surgirão, aliada ao pensamento de outros pesquisados já consagrados, sem deixar de observar a jurisprudências, doutrinas e diplomas legais atualizados.

A abordagem se tornará qualitativa, ante a dificuldade de mensurar de forma exata a variação quantitativa dos acidentes de trabalho ocorridos em trajetos, residência/empresa/residência, visto que muitos deles não são comunicados, por meio da CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) ao INSS, tornando-se essa uma pesquisa subjetiva. Assim entende Antônio Henriques:

A pesquisa documental apresenta semelhanças com a pesquisa bibliográfica. Livros, artigos científicos, anais também são documentos. Ocorre que, na pesquisa documental, a fonte principal da pesquisa são documentos de outro tipo: cartas, bilhetes, relatórios, contratos, atas, biografias, arquivos públicos, arquivos privados (instituições empresariais, sindicatos, instituições militares, paróquias, mosteiros, congregações religiosas etc.), documentos oficiais, fotografias, vídeos, filmes, gravações sonoras, disquetes, DVDs etc. Nem sempre, porém, as informações estão reunidas e em lugares acessíveis; antes, encontram-se em lugares inacessíveis e dispersas (HENRIQUE; MEDEIROS, 2017, p.107).

4 RESULTADOS E DISCURSÃO

O ponto principal no que tange ao acidente de trabalho in itinere, é em relação à indenização, ou seja, a responsabilidade do empregador em indenizar o empregado por eventual sinistro que ocorra em seu trajeto até a empresa.

Neste sentido, conforme explanado, a doutrina majoritária, bem como as inovações legislativas e jurisprudenciais, vem entendendo que esta responsabilidade por parte do contratante seria de ordem objetiva, independentemente de qualquer comprovação de vontade ou mesmo falta de cuidado por parte do empregador, sendo uma consequência lógica do próprio risco da atividade empresarial, por inteligência do artigo 2º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (*grifei*)

Em sentido contrário se posiciona alguns autores, acreditando que a obrigação civil do empregador poderia ser observada pela ótica da responsabilidade subjetiva, devendo no caso concreto ser provado ao menos a falta de cuidado por parte do patrão, conforme ensina Francisco José Zampol:

Para que haja a ilicitude prevista no artigo 927 do Código Civil (para depois aplicar-se seu único parágrafo) é necessário que o empregador tenha concorrido de alguma forma com a ocorrência do fato. Quer por comissão, quer por omissão (ZAMPOL, 2014)

Contudo, em que pese tal divergência, não se pode incumbir ao empregado, parte por vezes hipossuficientes jurídico, o ônus de provar dolo ou culpa do empregador, pois conforme esclarecido, quando empresário resolve entrar na atividade comercial assume riscos inerentes à atividade, dentre eles, a segurança no caminho que o obreiro percorre até seu local de trabalho e vice-versa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A responsabilidade civil in itinere surge em detrimento da necessidade de haver regulamentação que possibilite indicar de quem é o responsável pelos riscos enfrentados pelos empregados, fundando-se no dever de reparar o dano de forma objetiva, independente de culpa.

O que foi buscado durante toda a pesquisa, foi evidenciar a responsabilização do empregador fundada na Teoria do Risco, onde a própria atividade desenvolvida já geraria por si só uma maior responsabilidade perante seus subordinados.

Com o avanço dos estudos, o que se vê é que a responsabilidade objetiva vem sendo aplicada amplamente, mesmo que parte dos doutrinadores defendam que, para se responsabilizar o empregador, seria necessário comprovar que houve dolo, ou ao menos culpa, ou seja, responsabilidade subjetiva.

Por todo exposto, a responsabilidade civil objetiva se amolda perfeitamente ao objetivo da atividade empresarial, qual seja, assumir de fato a responsabilidade da atividade, assumindo uma posição ativa, não apenas reparando eventuais danos, mas também se debruçando em estudos e estratégias com o fito de evita-los.

6 REFERÊNCIAS

ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. **Doença ocupacional e acidente do trabalho – Análise multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

AYRES, Dennis de Oliveira; CORRÊA, José Aldo Peixoto. **Manual de prevenção de Acidentes de Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.
[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597013092/epubcfi/6/22\[%3Bvnd.vst.idref%3Dbody011\]!/4/2\[ct01\]/6](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597013092/epubcfi/6/22[%3Bvnd.vst.idref%3Dbody011]!/4/2[ct01]/6)

BASILE, Cesar Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho. Teoria geral, contrato de trabalho e segurança e saúde no trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553611461/pageid/112>

BRASIL. **Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2.019**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm>. Acesso 18 de abril de 2.021.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso 29 de outubro de 2.021.

CARDOSO, Philipe Monteiro. Jus.com.br. **Você sabe o que é responsabilidade civil objetiva e subjetiva?**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/58947/você-sabe-o-que-e-responsabilidade-civil-objetiva-e-subjetiva>>. Acesso em 08 de maio de 2021.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 14ª ed. ver. atua. reformada. São Paulo: Atlas, 2020.

[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597025422/epubcfi/6/24\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml12\]!/4/234/3:599\[sum%2Co.\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597025422/epubcfi/6/24[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml12]!/4/234/3:599[sum%2Co.])

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. ver. atu. 18. ed. São Paulo. LTr, 2019.

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf

FONSECA, Rodrigo Dias da. Ipog blog. **Reforma trabalhista acaba com o pagamento de horas in itinere**. Disponível em:

<<https://blog.ipog.edu.br/direito/reforma-trabalhista-acaba-com-o-pagamento-de-horas-in-itinere/>>. Acesso em 09 de maio de 2021.

GABLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil – Volume Único**. 2ª ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597012934/epubcfi/6/24\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml11\]!/4/38/2/3:38\[und%2Co%20s\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597012934/epubcfi/6/24[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml11]!/4/38/2/3:38[und%2Co%20s])

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 19ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553617173/pageid/57>

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 19ª ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020.

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553617173/pageid/0>

HENRIQUES, Antônio; MEDEIROS, João Bosco. **Metodologia científica na pesquisa jurídica**. 9ª ed. rev. e reform. São Paulo: Atlas, 2017. [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597011760/epubcfi/6/24\[%3Bvnd.vst.idref%3Dbody012\]!/4/100/3:119\[isa%2C%20fe\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597011760/epubcfi/6/24[%3Bvnd.vst.idref%3Dbody012]!/4/100/3:119[isa%2C%20fe])

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555595680/epubcfi/6/4\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright.html\]!/4/12/10/1:44\[tul%2Co.\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555595680/epubcfi/6/4[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright.html]!/4/12/10/1:44[tul%2Co.])

LOZADA, Gisele. NUNES, Karina da Silva. **Metodologia Científica**. São Paulo: Sagah Educação S.A., 2019.

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595029576/pageid/0>

PAULA JÚNIOR, Kleverton Glauber Figueiredo de. Âmbito jurídico. **Horas In Itinere na reforma trabalhista**. Disponível em:

<<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/horas-in-itinere-na-reforma-trabalhista>>. Acesso em 08 de maio de 2021.

REZENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2020.

[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/36\[%3Bvnd.vst.idref%3Dchapter7\]!/4/34/2](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/36[%3Bvnd.vst.idref%3Dchapter7]!/4/34/2)

ROCHA, Daniel Machado da. **Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social. Lei 8.213, de 24 de julho de 1.991**. 19ª ed. ver. atual.

amp. São Paulo: Editora Integrante do Gen, 2.021.
[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026993/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover\]!/4/2/2\[fd7c0c8a-6d17-4f76-d5a8-fa0cc1364632\]%4051:2](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026993/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2[fd7c0c8a-6d17-4f76-d5a8-fa0cc1364632]%4051:2)

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho – Esquemático**. 5. ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2018.
<https://georgenunes.files.wordpress.com/2018/11/Direito-do-Trabalho-Esquemático-Carla-Tereza-Martins-Romar-2018.pdf>

SARAIVA, Renato. RENZETTI, Rogério. **Direito e Professo do Trabalho – Teoria**. 23ª ed. ver. atual. amp. Salvador: Editora JusPodvm, 2021.

SHIAMI, Mauro. **CLT Organizada**. 2ª ed. Ver., amp. e atual. Salvador: Editora JusPodvm, 2020.

SORDI, José Osvaldo de. **Desenvolvimento de Projeto de Pesquisa**. 1ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2.017.
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547214975/pageid/0>

ZAMPOL, Francisco José. **Acidente de Trajeto**. **Revista Jus Navigandi**. Disponível em: <Acidente de trajeto - Jus.com.br | Jus Navigandi>. Acesso em 07 de setembro de 2021.