

# COVID - 19

PRINCIPAIS ASPECTOS JURÍDICOS

**NEWSLETTER**

**TRABALHISTA**

**27 DE ABRIL DE 2020**

Diante da importância de assessoria constante a nossos clientes e parceiros, informamos que, diariamente e/ou, conforme a necessidade, Araúz & Advogados produzirá conteúdo para *newsletter* jurídica, dividida por seus setores, a fim de deixar a atividade desenvolvida pelo cliente o mais segura e atualizada possível em meio às tantas medidas legislativas e executivas transitórias editadas no período de crise.

**Carlos Araúz Filho**  
[arauz@arauz.com.br](mailto:arauz@arauz.com.br)

**Coordenador Trabalhista:**

**Thiago Gardai Collodel**  
[thiago\\_collodel@arauz.com.br](mailto:thiago_collodel@arauz.com.br)



## **A revogação da Medida Provisória nº 905/2019 e o Acidente de Trajeto**

A Medida Provisória nº 905, de 11/11/2019, revogou a alínea d, inciso, IV, do art. 21 da Lei nº 8.213/1991, que equiparava os acidentes sofridos por empregado no trajeto até o local de prestação de serviços a acidente de trabalho. No entanto, os efeitos da r. alteração legislativa, notadamente por determinar a supressão de direito, apenas incidem aos fatos posteriores à edição da citada MP, não alcançando os eventos desse tipo ocorridos em datas anteriores à nova regulamentação.

Da mesma forma, com o advento da Medida Provisória 955/2020, a qual revogou a Medida Provisória 905/2019, os acidentes ocorridos posteriormente à sua vigência, serão equiparados aos acidentes de trabalho, para fins previdenciários.

Isso porque, o ordenamento processual adota o sistema de isolamento dos atos processuais, de forma que o ato processual é regido pela lei vigente ao tempo de sua realização. Portanto, não obstante uma nova regulamentação legal possa ser imediatamente aplicada aos feitos em curso, devem necessariamente preservar o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada (art. 5º, inc. XXXVI, da CF).

Assim, as pretensões relativas ao recebimento de benefício previdenciário e estabilidade decorrentes de acidente de trajeto sofrido pelo empregado no percurso de sua casa até o serviço, e vice e versa, dependem da data de sua ocorrência: se anterior a 11/11/2019 (data da edição da Medida Provisória nº 905/2019), e posterior à sua revogação, em 20/04/2020, o tema permanece sob a regência da redação do art. 21, inc. IV, alínea d, da Lei nº 8.213/1991.



Caso o acidente tenha ocorrido no período de vigência da Medida Provisória nº 905/2019, o evento não pode ser qualificado como acidente de trabalho e, por conseguinte, não terá fins trabalhistas, tampouco previdenciários. Nesse aspecto, faz-se necessário destacar que, mesmo com a revogação da MP 905, não há que se falar em estabilidade do empregado que eventualmente tenha sofrido acidente de trajeto durante sua vigência, tendo em vista a época do fato gerador.

Tais considerações são de suma importância, visto que o acidente de trajeto, desde a Reforma Trabalhista, tem gerado diversas discussões, por conta do que dispõe o art. 58, §2º, da CLT. Vejamos:

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

(...)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador."

O que se verifica, é que diversos são os posicionamentos no sentido de que, prevendo o artigo supracitado que o tempo que o empregado despende de sua casa ao local de trabalho, e vice versa, não será considerado tempo à disposição do empregador, o artigo 21, IV, "d", da lei 8.213/91 teria sido tacitamente revogado pela lei 13.467/17.

No entanto, entendemos necessária a distinção entre os reflexos trabalhistas e previdenciários decorrentes do acidente de trajeto.



Isso porque, de fato, para fins de apreciação da responsabilidade civil do empregador, grande parte da jurisprudência entende necessária a comprovação de que o empregador tenha contribuído de forma culposa ou dolosa para a ocorrência do acidente.

Obviamente, art. 58, §2º, da CLT reforçou tal entendimento, por estabelecer que durante o trajeto entre sua residência e o seu local de trabalho, o empregado não está à disposição do empregador, o qual não possui qualquer ingerência sobre os acontecimentos que vierem a ocorrer neste período.

Por outro lado, não obstante a previsão do art. 58, §2º, da CLT, para fins previdenciários, o acidente de trajeto continua sendo equiparado ao acidente trabalho, nos exatos termos do artigo 21, IV, "d", da lei 8.213/91, sendo necessária, a partir da concorrência do fato, a devida Comunicação do Acidente do Trabalho (CAT) à Previdência Social, sendo que se o acidente resultou em afastamento do empregado, nos primeiros 15 dias a empresa deve arcar com sua remuneração normalmente.

Após esse período, se permanecer a necessidade de afastamento, o trabalhador passa a receber o auxílio-doença acidentário.

O recebimento do auxílio-doença acidentário, por sua vez, concede ao trabalhador o direito à estabilidade no emprego por 12 meses, a contar de seu retorno ao serviço, cuja previsão é dada, inclusive, pela Súmula nº. 378 do TST:



ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. CONSTITUCIONALIDADE. PRESSUPOSTOS 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.

Portanto, verifica-se que, ainda que a equiparação do acidente de trajeto com o acidente do trabalho, nos termos do art. 21, IV, alínea "d", da Lei nº. 8.213/91, seja praticamente restrita às questões previdenciárias, não há que se falar em revogação tácita do dispositivo pela Reforma Trabalhista, porquanto se tratam de institutos distintos e independentes entre si.

Por Luiza Bortolon, advogada da área Trabalhista em Araúz & Advogados



# ARAÚZ & ADVOGADOS ASSOCIADOS

**PR**

Curitiba  
Toledo  
Londrina  
Maringá

**SP**

São Paulo

**MT**

Sinop

**RS**

Cruz Alta

**SC**

Itajaí

[www.arauz.com.br](http://www.arauz.com.br)  
[contato@arauz.com.br](mailto:contato@arauz.com.br)

