

# O USO DE PATINETES, BIKES E MOTOS NO TRAJETO PARA O TRABALHO

Nos últimos anos, em busca de mais qualidade de vida, preservação do meio ambiente, e da redução da poluição e do trânsito tem sido incentivada a utilização de meios alternativos de transporte, como bicicletas, patinetes e motocicletas. Porém, algumas dessas opções podem ser arriscadas para as pessoas e até mesmo para os empregadores, no que envolve, por exemplo, o deslocamento para o trabalho.

A Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, extinguiu o instituto horas in itinere, que consistia justamente no fato de que o período de deslocamento residência-trabalho deveria ser computado na jornada, caso o local fosse de difícil acesso, se não houvesse transporte público regular e o empregador fornecesse o transporte. Todavia, tal alteração, não revogou a previsão da Lei 8.213/91 que determina que o acidente ocorrido durante o deslocamento do empregado no trajeto residência-trabalho configura acidente de trabalho para fins previdenciários. E, em razão disso, os empregadores devem ter alguns cuidados, visando uma conduta preventiva.

Isto porque, caso o empregado sofra acidente durante esse trajeto e precise ser afastado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), ele receberá o auxílio-doença acidentário. Neste caso, o empregado passa a ter estabilidade no trabalho pelo prazo de 12 meses a contar da cessação do benefício previdenciário. Além disso, é justamente quando o empregado se acidenta que necessitará utilizar ainda mais o plano de saúde, o que poderá impactar na sinistralidade do contrato com a operadora e, consequentemente, aumentará o custeio do benefício concedido a todos os empregados.

Ademais, em regra, o empregador possui responsabilidade em relação ao referido trajeto. Por tais motivos, muitos empregadores questionam se a empresa poderia proibir a utilização de meios alternativos de transporte, em especial as motocicletas, haja vista o alto índice de acidentes. Entretanto, como regra, entende-se que as empresas não podem vedar o meio de transporte utilizado, uma vez que tal fato está relacionado diretamente à liberdade do indivíduo.

Ocorre que, já vêm sendo adotadas

algumas práticas, visando, ao menos, demonstrar prudência e precaução por parte dos empregadores. Tais práticas consistem, por exemplo, em criar políticas internas orientando os empregados sobre o deslocamento, dispondo sobre sugestões de segurança, conscientização em relação à utilização de equipamentos individuais, condutas durante o trajeto e até mesmo lembrando regras de trânsito. Isto porque a conscientização reduz o número de acidentes. Além disso, já há decisões judiciais que afastam a responsabilidade do empregador no trajeto do empregado, quando demonstrado que houve culpa exclusiva do trabalhador para ocorrência do acidente.

Há ainda a possibilidade de sugerir que seja utilizado determinado tipo de transporte quando fatores externos sejam muito explícitos em relação à segurança, como por exemplo, no caso de um empregado que trabalha à noite. Não seria recomendável se deslocar de bicicleta, em razão da precariedade da segurança pública.

Vale ressaltar que uma outra opção para a empresa é sempre conceder o va-

le-transporte aos seus funcionários. Isto pelo fato de que o funcionário que o recebe deve realmente utilizar o transporte público para seu deslocamento, pois caso assim não o faça poderá sofrer penalidades. Outra situação é a própria empresa fornecer o transporte para seus funcionários, desestimulando-os também a utilizar outros tipos e, consequentemente, aumentar o controle de segurança no trajeto de deslocamento.

Desta forma, apesar dos vários benefícios de novos meios de transporte, os empregadores devem buscar manter políticas de orientação e conscientização dos empregados, bem como adotar posturas como fornecimento de vale transporte visando ao máximo reduzir o número de acidentes de trabalho ou ao menos afastar a responsabilidade empresarial.

**BIANCA DIAS DE ANDRADE OLIVEIRA**

»»» Coordenadora da área de Relações de Trabalho e Consumo do escritório Andrade Silva Advogados