

# RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM ACIDENTE DE TRABALHO DO EMPREGADO EM TELETRABALHO

*Responsibility of the Employer in the Work Accident of the Employee in Telework*

Mackson Henrique da Silva Dervalhe<sup>1</sup>; Roberta Silva Benarrósh<sup>2\*</sup>

**Palavras-chave:**

Globalização.  
Tecnologia.  
Trabalho Remoto.

**RESUMO** - Este artigo tem como objeto direto de estudo o teletrabalho, mais precisamente a responsabilidade do empregador em acidentes de trabalho do empregado em regime de trabalho remoto. A modalidade de teletrabalho tem amplas vantagens, como é o caso da economia e da possibilidade de contratação de funcionários experientes e competentes em locais distantes ao polo da empregadora. No entanto, ainda existem desvantagens que são debatidas em âmbito judiciário e doutrinário, como é o caso da percepção de acidentes de trabalho durante o labor à distância. Os acidentes mais comuns que podem vir a ocorrer são acidentes relacionados à ergonomia e à questão mental dos empregados, que são submetidos a muitas horas de telas. Dessa forma, esta pesquisa se desenvolveu com o objetivo geral de analisar a responsabilidade do empregador em casos de acidentes de trabalho de empregados que estejam em regime de teletrabalho. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica, de análise qualitativa e por meio do método hipotético-dedutivo. Ao fim, constatou-se que o melhor caminho é o fornecimento de orientações aos funcionários, além da constatação de riscos e do planejamento, para que sejam reduzidos.

**Keywords:**

Globalization.  
Remote Work.  
Technology.

**ABSTRACT** - This article has as direct object of study the telework, more precisely the employer's liability in accidents at work of the employee in remote work regime. The telework modality has many advantages, such as economy and the possibility of hiring experienced and competent employees in places far from the employer. However, there are still disadvantages which are debated in the judicial and doctrinaire sphere, as is the case of the perception of occupational accidents during long-distance work. The most common accidents that may occur are accidents related to ergonomics and the mental issue of the employees, who are submitted to many hours of screens. Thus, this research was developed with the general objective of analyzing the responsibility of the employer in cases of accidents at work of employees who are in telework regime. It was performed bibliographical research, of qualitative analysis and through the hypothetical-deductive method. At the end, it was found that the best way is the provision of guidance to employees, in addition to the verification of risks and planning so that they can be reduced.

1. Graduando na faculdade de Direito da FAMP- Faculdade Morgana Potrich, 75830- 000 Mineiros-GO, Brasil.

2. Docente na faculdade de Direito de Mineiros, FAMP- Faculdade Morgana Potrich, 75830-000 Mineiros- GO, Brasil.

\*Autor para Correspondência: E-mail: robertabenarros@fampfaculdade.com.br



## INTRODUÇÃO

Este estudo abordará a responsabilidade do empregador em acidente de trabalho do empregado em teletrabalho. Segundo Lacombe (2021), a Revolução Industrial separou os locais da casa e do trabalho. Os artesãos e as pequenas oficinas não tinham mais como competir com as grandes empresas. A nova era do conhecimento está voltando a aproximar os lares do trabalho. Trabalha-se de novo em casa, embora de forma diferente.

Nesse sentido, atualmente, no Brasil, é possível a modalidade de teletrabalho, a qual possui vantagens e desvantagens, das quais é possível citar como vantagem que, sendo que o trabalho será prestado fora das dependências da empresa, possibilita a redução de gastos com vale transporte, instalações, ar condicionado, água, energia elétrica, etc, além da inexistência de pagamento de horas extras. O empregador poderá a qualquer tempo alterar o regime de trabalho para presencial, mesmo sem a concordância do trabalhador, devendo somente ser garantido o prazo de quinze dias para transição (REDINZ, 2019).

Ainda, em relação às vantagens, a empresa tem a faculdade de se responsabilizar ou não pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como de assumir ou não o reembolso das despesas arcadas pelo empregado com água, luz, internet, telefone, etc. O empregado poderá comparecer às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do trabalhador no estabelecimento, sem que isso venha a descaracterizar o regime de teletrabalho, sem que o empregado tenha direito ao pagamento de horas extras (REDINZ, 2019).

Quanto às desvantagens, é possível citar que a contratação é restrita para a prestação de serviços que utilize tecnologias de informação e de comunicação - TIC, não sendo possível para outros tipos de atividade. Independentemente de ter ou não serviço, o empregador deverá pagar o salário mensal, visto que o risco do negócio é de exclusividade do empregador e não pode ser transferido para o empregado. O empregador deverá assumir o compromisso de instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a serem tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (REDINZ, 2019).

Desse modo, diante dessa nova modalidade de trabalho, surgem algumas dúvidas, especialmente, no que diz respeito à possibilidade de se responsabilizar o empregador, por acidente de trabalho ocorrido na residência do trabalhador. Nesse sentido, a principal motivação para a escolha do presente tema é a importância que o tema possui

para o mundo contemporâneo, em que o mercado de trabalho está acompanhando os avanços tecnológicos e é preciso que a lei e os profissionais do Direito também acompanhem esses avanços. Assim, visa-se contribuir com pesquisas sobre o tema e suas implicações para o mundo jurídico, mediante análise da possibilidade ou não de se responsabilizar o empregador em casos de acidentes de teletrabalho, bem como até onde vai o limite dessa responsabilidade.

Nesse sentido, a problematização desta pesquisa se refere a como é possível identificar a responsabilidade do empregador diante de um acidente de trabalho em teletrabalho.

Nesse sentido, o objetivo geral deste estudo é analisar a responsabilidade do empregador em casos de acidentes de trabalho de empregados que estejam em regime de teletrabalho. Ao passo que os objetivos específicos são: apresentar os requisitos de trabalho em teletrabalho; conceituar e apontar os principais aspectos dos acidentes de trabalho; explicar a responsabilidade do empregador em casos de acidentes de trabalho; analisar se há responsabilidade do empregador por acidentes de teletrabalho.

A fim de responder aos objetivos propostos, será realizada uma revisão bibliográfica, por meio da metodologia qualitativa exploratória, com a análise de materiais publicados na internet (artigos científicos, monografias, teses, dentre outros), além da consulta em livros, na legislação e na jurisprudência pátria (Método hipotético-dedutivo).

### Regime de trabalho em teletrabalho

De acordo com Redinz (2019), o teletrabalho refere-se ao contrato de trabalho no qual a prestação de serviços ocorrerá fora das dependências do empregador, a partir da utilização de tecnologias de informação e de comunicação (TIC) que, devido à sua natureza, não se constitui como trabalho externo.

O teletrabalho foi incluído na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, pela Lei nº 13.467, de 2017 (Reforma Trabalhista), no capítulo II-A, dos artigos 75-A a 75-F da CLT. O artigo 75-B conceitua o teletrabalho como:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. (BRASIL, 2017 n.p.)

Ainda de acordo com Redinz (2019), antes de contratar trabalhadores no regime de teletrabalho, a empresa deverá verificar se há alguma cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho, prevendo sobre tal tipo de contrato ou restringindo sua utilização para determinada categoria profissional. Também é importante verificar previamente se o trabalhador possui conhecimentos técnicos das TIC que serão utilizadas no trabalho remoto.

Nesse tipo de contrato, não é ajustado um prazo para o término da relação de emprego, devendo ser procedido o registro na CTPS do empregado no prazo de quarenta e oito horas, sob pena de autuação e multa administrativa pelos órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego. Caso não seja ajustado nenhum prazo, de forma verbal ou escrita, o contrato será sempre a prazo indeterminado, que é o mais benéfico para o trabalhador, visto que lhe possibilita continuar trabalhando sem que tenha sido pré-fixado um prazo para o término da relação de emprego (REDINZ, 2019).

Como apontado, a prestação de serviços ocorrerá fora das dependências do empregador, com a utilização das TIC, sendo que o empregado poderá trabalhar em sua residência ou mesmo em outro local, que não seja nas dependências do empregador. Entretanto, não é para qualquer tipo de serviço que o empregado pode ser contratado no regime de teletrabalho. Nas palavras de Lacombe (2021):

O trabalho em casa por pessoas com ou sem vínculo empregatício foi grandemente incrementado pela moderna tecnologia da comunicação e da informação: microcomputador, impressora, fax, modem, secretária eletrônica, acesso a redes de computadores a partir de linhas telefônicas digitais ou fibras óticas, correio eletrônico, correio de voz, telefone celular, identificação de chamadas, discagem automática e copiadoras a preços módicos, entre outros.

O profissional, a partir de sua casa, pode receber e enviar suas contribuições para a empresa por meio de modems ligados aos computadores, participar de videoconferências e *chat rooms*, usar serviços bancários eletrônicos, fazer compras pela Internet, enviar mensagens para todas as partes do mundo. O teletrabalho não é, porém, uma panaceia. Exige autodisciplina e automotivação e requer providências para dar certo: reuniões periódicas, metas bem estabelecidas, responsabilidades bem definidas e compreendidas. (LACOMBE, 2021, p. 147)

Nesse sentido, o teletrabalho aumenta a responsabilidade das pessoas, porque a supervisão é menos cerrada, apesar da necessidade de reuniões periódicas. Exige disciplina, um local apropriado para trabalho, programação de horários, controle da agenda. Aumenta também a responsabilidade da chefia, a qual tem necessidade de avaliar

corretamente os subordinados sem um contato tão frequente quanto o que tinha anteriormente. Por outro lado, aumenta o tempo disponível das pessoas, eliminando as idas e vindas para o local de trabalho, que nas grandes metrópoles pode chegar a mais de três horas por dia. Além disso, dá mais flexibilidade e motivação para organizar e realizar o trabalho.

Segundo Quintas P. e Quintas H. (2018), são reconhecidos dois elementos essenciais e caracterizadores deste regime contratual, a saber: a) um elemento instrumental (o teletrabalho, o qual envolve uma prestação laborativa executada através de meios informáticos e/ou telemáticos, senão de forma exclusiva, pelo menos de forma predominante); b) um elemento geográfico (o prestador do trabalho executa a sua atividade não nas instalações da entidade credora do trabalho, mas à distância, mantendo, todavia, uma comunicação, mais ou menos intensa, com o centro produtivo, no desenvolvimento dessa atividade).

Nesse sentido, a CLT exige que na prestação dos serviços sejam utilizadas TIC. Assim, por exemplo, não é possível a contratação de empregado na modalidade de teletrabalho para a confecção de sapatos e roupas. Caso ocorra, a Justiça do Trabalho poderá entender que houve uma tentativa de fraude, na forma prevista no art. 9º da CLT, com a nulidade do contrato de teletrabalho e reconhecimento na modalidade presencial (REDINZ, 2019).

Recentemente, em 25 de março de 2022, a Medida Provisória n.º 1.108/2022, acrescentou os parágrafos 1 a 9, ao artigo 75-B, os quais disciplinam que:

Art.75-B[...] § 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repouso legais (BRASIL, 2022, n.p.).

Nesse sentido, o comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, as quais exijam a presença do trabalhador no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho. Portanto, o empregado pode ter de comparecer às dependências do empregador para entregar ou pegar algum documento, ou mesmo objetos que possam ser utilizados na execução do seu trabalho, sem que isso possa dar margem a questionamentos judiciais por parte do empregado, no tocante à descaracterização do contrato de *home office* para contrato presencial, ou mesmo em relação ao direito ao pagamento de horas extras.

O art. 75-C da CLT, por sua vez, aponta que a prestação do teletrabalho deve constar expressamente em contrato individual de trabalho, bem como dispõe que:

Art.75-C [...] § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (BRASIL 2017)

De acordo com os dispositivos acima, a mudança de regime de teletrabalho para presencial pode ser alterada de acordo com o combinado entre as partes, o qual deve constar em contrato; no entanto, pode ser realizada unilateralmente pelo empregador, desde que seja garantido um período mínimo de 15 dias para a transição, o que também deve constar em aditivo contratual; e, por fim, há a previsão de que o empregador não será responsável pelas despesas da mudança caso o empregado opte por prestar o tele serviço em

outra localidade, salvo se o contrato entre as partes dispor de modo contrário.

Redinz (2019) pontua que deverá estar previsto expressamente no contrato quem (empregado ou empregador) será responsável pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como se haverá reembolso de despesas arcadas pelo empregado, por exemplo, água, luz, aluguel, telefone e internet. Tal responsabilidade poderá ser assumida no todo ou em parte pelo empregador, ou da mesma forma pelo empregado. Caso alguma utilidade seja fornecida pelo empregador, não irá integrar na remuneração do empregado, isto é, o valor da utilidade não irá somar ao salário do trabalhador, e nem servirá de base para o cálculo do décimo terceiro salário, das férias e dos depósitos do FGTS.

Nesse sentido, é o artigo 75-D da CLT:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito (BRASIL 2017 n.p.).

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 2017 n.p.)

Por fim, o art. 75-E prevê a obrigatoriedade de o empregador instruir o empregado quanto às precauções a serem adotadas para se evitar doenças e acidentes de trabalho. Destaca-se que, devido à importância desse assunto para o tema deste estudo, as hipóteses de acidentes de trabalho e os seus desdobramentos em casos de teletrabalho serão tratados nos subtópicos a seguir.

### **Conceito e principais aspectos jurídicos dos acidentes de trabalho**

O artigo 21 da lei 8.213 de 1991 traz um rol de ocorrências interpretadas como relacionadas ao acidente de trabalho, as quais podem ser resumidas em: a) acidentes ligados ao trabalho que não sejam causa única, mas contribuam diretamente para a morte, redução ou perda da capacidade para o trabalho, bem como produzam lesão que exijam cuidados médicos; b) os acidentes ocorridos no local e no horário do trabalho, em consequência de uma variedade de fatores; c) devido à doença derivada de contaminação acidental no exercício da atividade laboral; e d) os acidentes sofridos ainda que fora do local e horário de trabalho (esses só possuem efeitos para fins previdenciários) (MARINHO 2018).

Destaca-se que alguns dos requisitos essenciais para a caracterização do acidente de trabalho são a existência de um dano (lesão, perturbação funcional, morte); a incapacidade laborativa, seja ela temporária, permanente total ou parcial); e o nexos causal, ou seja, a relação de causa e efeito entre o trabalho e o acidente (MARINHO, 2018).

De acordo com Calvo (2020), os efeitos mínimos gerados no contrato de trabalho em caso de afastamento por motivo de acidente do trabalho (a partir do 16º dia) são a contagem do tempo de serviço para efeito de indenização de estabilidade (parágrafo único, do art. 4º da CLT); além disso, os depósitos do FGTS são obrigatórios em caso de licença decorrente de acidente de trabalho (inciso III do art. 28 do Decreto n. 99.684/90).

Quanto às férias, o empregado afastado por motivo de acidente do trabalho perderá o direito de férias se tiver percebido da Previdência Social prestações por acidente de trabalho por mais de 06 meses, embora descontínuos (art. 134, IV, da CLT). Calvo (2020) aponta que a legislação trabalhista atenuou as repercussões drásticas da suspensão contratual em situações excepcionais, nestes casos, o ônus da suspensão é distribuído com o empregador, uma vez que os fatores suspensivos são alheios à vontade do empregado. É o que ocorre com o afastamento devido a acidente do trabalho a partir do 16º dia (CALVO 2020).

Calvo (2020) destaca que a doutrina trabalhista tem divergido sobre a classificação de tal hipótese excepcional como interrupção ou suspensão do contrato de trabalho. Delgado (2018) entende que os efeitos jurídicos são mínimos, portanto, defende que se trata de hipótese de suspensão. Barros (2017) entende que este tipo de afastamento deve ser considerado como suspensão do contrato de trabalho. Cassar (2017) adota a mesma posição de Godinho e de Barros, ou seja, que este tipo de afastamento se trata de suspensão do contrato de trabalho. Por outro lado, Martins (2019) entende que se trata de hipótese de interrupção do contrato de trabalho, tendo em vista a geração de efeitos no contrato de trabalho

### **Responsabilidade do empregador em caso de acidentes de trabalho**

De acordo com o art. 75-E da CLT, o empregador deverá instruir o empregado em regime de teletrabalho, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que deverá observar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Nesses casos, o empregado terá de assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, sendo que, pode até mesmo ser

dispensado por justa causa, caso fique comprovado que não está seguindo as instruções:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017 n.p.)

Na elaboração do termo de responsabilidade, deverão ser observadas as previsões da Norma Regulamentadora n. 9 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (BRASIL, 1978), que trata sobre o Programa de Riscos Ambientais. Segundo o Enunciado n. 72 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil. (Enunciado Aglutinado n. 3 da Comissão 6) (BRASIL 2017).

De acordo com Redinz (2019), no caso de fiscalização no local da residência do empregado, a visita sempre deverá ocorrer mediante a concordância expressa e com a presença do trabalhador, ou de alguém por ele indicado, bem como a visita somente deverá ter por objeto o controle da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho, devendo se dar no horário comercial, respeitando os direitos fundamentais do empregado à intimidade e à vida privada.

O tema ainda é recente no mundo jurídico, de modo que, apesar da legislação e do enunciado acima, é preciso analisar as decisões dos tribunais brasileiros em suas particularidades para melhor compreensão da responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes de teletrabalho, bem como os aspectos particulares de cada caso concreto, a fim de identificar os principais pontos de responsabilização do empregador, uma vez que, conforme enunciado acima, o simples fato de o empregado assinar termo de responsabilidade, não exime a responsabilidade do empregador.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realidade muda de acordo com a evolução da sociedade, este é um fato inegável. De acordo com a globalização, aspectos sociais e de composição da comunidade têm progredido em alta velocidade. O teletrabalho já era uma realidade em algumas empresas, principalmente as que têm relação com telemarketing e serviços em que há um aparato virtual. O regime de trabalho à distância, dessa forma, só pode ser realizado em funções que tenham possibilidade de serem exercidas por meio virtual.

Entre as vantagens do trabalho remoto, é possível constar o conforto maior do funcionário, capaz de fazer o próprio controle de horários e demanda de atividades, além da economia de energia, água, locomoção e alimentação por parte do empregador. O espaço físico também pode ser menos oneroso, posto que não precisa ser grande o suficiente para locar todos os trabalhadores da empregadora.

No entanto, é um regime relativamente novo. A pandemia da COVID-19 apenas aumentou o índice e fez com que fosse imprescindível a adaptação tanto das empresas quanto dos funcionários, que precisaram se adequar e desenvolver com base na nova realidade. A adaptação se deu em diversos setores e adquiriu aspecto de mudança na vida de todos, já que as empresas precisaram fornecer treinamento e, em alguns casos, equipamentos para que fosse possível manter os empregados.

Entretanto, apesar dos aspectos positivos, é importante relatar sobre como a legislação ainda é ineficiente ao tratar dos direitos trabalhistas em âmbito de trabalho remoto. Uma das importantes considerações é a discutida neste artigo, a respeito da responsabilidade da empregadora diante do acidente de trabalho no teletrabalho.

Os acidentes devem ser evitados de mesma forma que acontece no regime normal de trabalho presencial: por meio de indicações e orientações por parte do empregador, principalmente sobre aspectos mais comuns aos labores relacionados com a tecnologia, como questões ergonômicas, além da vigilância constante e o seguimento das normas trabalhistas no que diz respeito à segurança do trabalho.

No entanto, ainda é necessário que as políticas sejam melhor observadas e que o trabalho remoto possua maior segurança jurídica, sempre considerando as peculiaridades de cada caso e um plano de contenção de riscos tanto para a empresa quanto para a figura do funcionário, que é o elo mais frágil da relação jurídica.

## REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2017.
- BRASIL. **Decreto Nº 99.684, de 8 de novembro de 1990**. Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Diário Oficial: Brasília, 8 de novembro de 1990.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial: Rio de Janeiro, 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 dá outras providências. Diário Oficial: Brasília, em 24 de julho de 1991.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial de Brasília: 13 de julho de 2017.
- BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação. Diário Oficial de Brasília: 25 de março de 2022.
- BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Diário Oficial: Brasília, 08 de junho de 1978.
- CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. São Paulo: LTr, 2018.
- LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. Revisão técnica Carolina Aparecida de Freitas Dias. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.
- LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da Silva. **Metodologia científica**. Porto Alegre: SAGAH, 2018.
- MARINHO, Kassiana. **O acidente de trabalho e os seus aspectos legais**. 2018. Disponível em: <https://kassianamarinho.jusbrasil.com.br/artigos/632169267/o-acidente-de-trabalho-e-os-seus-aspectos-legais>. Acesso em: 09 abr. 2022.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. **Manual de Direito do Trabalho e de Processos do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Almedina, 2018.
- REDINZ, Marco Antônio. **Contratos trabalhistas na prática**. 1. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.