



DA DENUNCIÇÃO DA LIDE PELO EMPREGADOR NO PROCESSO DO TRABALHO NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL COMO MEDIDA DE CONCREÇÃO À EFICIÊNCIA PROCESSUAL

*Adriano Marcos Soriano Lopes¹
Solainy Beltrão dos Santos²*

Resumo: A denúncia da lide é uma modalidade de intervenção de terceiros. O presente trabalho visa a elucidar se tal incidente processual pode ser suscitado em processos trabalhistas pelo empregador diante de alegações da parte reclamante de que foi vítima de assédio moral e/ou sexual. Para tanto, a partir do método dedutivo, esse estudo analisará o instituto da intervenção de terceiros previsto na legislação processual em vigor, para, posteriormente, abordar a modalidade de denúncia da lide e sua aplicabilidade em processos trabalhistas. Na sequência, serão examinados alguns aspectos sobre o assédio moral e sexual para, ao final, destacar-se a possibilidade de utilização da denúncia da lide pelo empregador e o que isso pode representar para o atingimento da eficiência processual.

385

Palavras-chave: Denúncia da lide. Assédio moral. Assédio sexual. Eficiência processual.

1 INTRODUÇÃO

A aplicabilidade da denúncia da lide no Processo do Trabalho é tema que ainda suscita cizânia doutrinária, na medida em que a sua aplicação tenderia a perscrutar a responsabilidade de terceiro não originariamente demandado.

¹ Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Especialista em Ciências do Trabalho pela Faculdade Lions.

² Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Especialista em Inovações em Direito Civil e seus Instrumentos de Tutela pela Universidade Anhanguera – Uniderp.

O escopo do presente estudo é debater a possibilidade de o empregador denunciar o empregado, causador do dano, nos casos em que se discute a reparação por danos em virtude da prática de assédio moral e/ou sexual.

Para tanto, a partir do método lógico-dedutivo, será analisada tal modalidade de intervenção de terceiros, seu conceito, sua função, sua delimitação legal e sua aplicabilidade à seara laboral.

Em seguida, serão examinadas algumas nuances afetas ao assédio moral e sexual, para, na sequência, estudar-se a possibilidade da denúncia da lide pelo empregador em processos trabalhistas e quais as consequências da utilização desse instituto nas demandas sujeitas ao crivo da Especializada.

Destaca-se a necessidade de tal debate, já que a utilização da referida modalidade de intervenção de terceiro pode significar a concretização de princípios constitucionais de natureza processual nas demandas comumente apreciadas na Justiça do Trabalho.

2 DA DENUNCIÇÃO DA LIDE NO PROCESSO DO TRABALHO

Decorrente da implementação do disposto no art. 5º, LXXVIII, da Carta Constitucional e do princípio da eficiência processual nele constante e codificado no art. 4º do CPC, a denúncia da lide é uma forma de intervenção de terceiros provocada prevista nos arts. 125 a 129 do *Codex* Processual em vigor. Sendo uma intervenção de terceiros, pode-se dizer que deriva da inatividade no processo, ou seja, de alguém que não seja parte, pois não toma, “a priori”, a iniciativa de instaurar a demanda ou não foi chamado para ver-se processar.

Nos dizeres de Moreira (2002, p. 291) terceiro é alguém que “não seja parte, quer nunca o tenha sido, quer haja deixado de sê-lo em momento anterior àquele que se profira a decisão”.

Nesta linha de intelecção, a intervenção de terceiros torna-se um fato jurídico-processual, na medida em que juridicizado pela incidência de norma processual é apta a produzir efeitos dentro do processo e tem como consequência a modificação deste. Também pode ser considerada um ato

jurídico-processual, pois, por meio deste instituto, um terceiro ingressa em processo *sub judice* transmudando-se, em alguns casos, na própria parte.

Essa afirmação decorre do fato de que nos casos da assistência (arts. 119 a 124 do CPC) e do *amicus curiae* (art. 138 do CPC) o terceiro interveniente continua nessa condição para todos os fins do processo, enquanto que nas outras hipóteses (denúnciação da lide, chamamento ao processo e desconsideração da personalidade jurídica), o terceiro torna-se parte no processo.

O móbil pelo qual um terceiro pode ser chamado a intervir no processo é múltiplo e, em geral, relaciona-se aos efeitos das decisões judiciais, pressupondo, indiscutivelmente, a existência de conflito de relações jurídicas entre os que são partes e os que são terceiros.

Ademais, toda intervenção de terceiro é um incidente processual, pois ao ingressar no processo aquele exige uma modificação deste. Didier Júnior (2019, p. 559) nesse aspecto, afirma que:

Incidente do processo é processo novo, que de modo não necessário surge de um processo já existente, e a ele se incorpora, tornando-o mais complexo. O incidente do processo é um galho novo, que o processo, como árvore, passa a ter. Por isso se diz que o incidente do processo é uma ramificação do processo originário.

(...)

Toda intervenção de terceiro é um incidente de processo, pois terceiro ingressa em processo existente, impondo-lhe alguma modificação e dele passando a fazer parte. Se gera processo novo autônomo, terceiro não está intervindo em processo anterior para dele fazer parte: por isso a intervenção de terceiro não é um processo incidente.

A vinculação do terceiro à causa perpassa pela análise de seu liame com o objeto litigioso da demanda, isto é, pelo estudo de como o terceiro pode ser atingido pela decisão judicial, sendo certo que sua inserção no processo pode significar, também, a otimização da prestação jurisdicional e o respeito à segurança jurídica.

Didier Júnior (2019, p. 560) pontua que:

Basicamente, a possibilidade de intervenção de terceiro serve ora à eficiência processual, ora à duração razoável do processo, para que se possa resolver o maior número possível de questões relacionadas ao objeto litigioso em um mesmo processo, ora ao contraditório, ao permitir que

terceiro que sofrerá efeito da decisão possa defender-se em juízo e evitar esse prejuízo. Há também a garantia de harmonia de decisões.

Noutra órbita, existem legislações que vedam a utilização da intervenção de terceiros em alguns casos particulares como a Lei n. 9.868/1999 que em seu art. 7º prevê que “*não se admitirá intervenção de terceiros no processo de ação direta de inconstitucionalidade*”; a Lei n. 13.188/2015 que em seu artigo art. 5º, § 2º, III, afirma ser vedado “*o litisconsórcio, a assistência e a intervenção de terceiros*” e a Lei n. 9.099/1995 que em seu art. 10 não admite a intervenção de terceiro, conquanto o art. 1.062 do CPC permita o incidente de desconsideração da personalidade jurídica no âmbito dos Juizados Especiais Cíveis.

Na seara laboral, a CLT é omissa quanto à possibilidade da intervenção de terceiros no processo do trabalho, exceto quanto ao incidente de desconsideração da personalidade jurídica (art. 855-A da CLT), de modo que, por força das normas contidas no art. 15 do CPC *c/c* com o art. 769 da CLT, se permite que o instituto possa ser aplicado no processo do trabalho, ressalvado-se os processos sujeitos ao rito sumaríssimo, pois o incidente processual, em regra, colidiria com os princípios da celeridade e da simplicidade do referido procedimento, apesar de a Lei n. 9.957/00 não vedar a sua utilização.

Contudo, ante a previsão do art. 1.062 do CPC *c/c* art. 855-A da CLT, pode-se afirmar que a desconsideração da personalidade jurídica, como intervenção de terceiros, foge à regra mencionada quanto à sua não aplicação no rito sumaríssimo.

Na perspectiva da denúncia da lide no processo do trabalho, busílis deste estudo, a interpretação do Excelso Sodalício Trabalhista consubstanciada na OJ n. 227 da SBDI-1, era de que a denúncia da lide era incompatível com o processo do trabalho. Todavia, ante a edição da EC n. 45/2004 e a ampliação da competência da Especializada, este entendimento sofreu uma mudança de foco de 360 graus.

O Ministro Lélío Bentes, por ocasião do julgamento do AIRR 780130/2001.8 assentou que “Não há dúvida de que o litígio entre as empresas na definição da responsabilidade pelos créditos do empregado configura inapelavelmente conflito oriundo da relação de trabalho inserindo-se, assim, na competência da Justiça do Trabalho” e admitiu a denúncia

da lide suscitada pela parte reclamada. No final de 2005, o TST cancelou a OJ n. 227 da SBDI-1.

Retoma-se, nessa senda, a conclusão de que não há empecilhos à aplicação da denúncia da lide na vessada laboral. Nesse sentido, Pimenta (2005, p. 129-13), referindo-se à possibilidade de utilização do instituto na Justiça do Trabalho, gizou:

(..) trata-se aqui de uma das mais relevantes consequências processuais acarretadas pela ampliação de competência da Justiça do Trabalho (alcançando, inclusive, os processos que tenham por objeto principal as lides decorrentes da relação de emprego, mas que, acessoriamente, atraíam a participação de terceiros na defesa de seus próprios direitos e interesses.

Teixeira Filho (2015, p. 145) define a denúncia da lide como:

(1) uma ação acidental, (2) exercida pelo autor ou pelo réu, (3) em caráter obrigatório, (4) perante terceiro, (5) com o objetivo de fazer com que seja condenado a ressarcir os prejuízos que o denunciante vier a sofrer, em virtude da sentença, (6) pela evicção, ou para evitar posterior exercício da ação regressiva, que lhe assegure a norma legal ou a disposição contratual.

389

Na mesma linha, Bueno (2019, p. 310) giza que:

A denúncia da lide é a modalidade de intervenção de terceiros pela qual o autor e/ou o réu (denunciantes) formulam, no mesmo processo, pedido de tutela jurisdicional em face de um terceiro (denunciado), viabilizando, desde logo, o exercício de eventual direito de regresso em face dele na eventualidade de virem (autor e/ou réu) a sucumbir em juízo.

Sem fuga da harmonia conceitual Theodoro Júnior (2019, p. 547) versa que: “A denúncia da lide consiste em chamar o terceiro (denunciado), que mantém um vínculo de direito com a parte (denunciante), para vir responder pela garantia do negócio jurídico, caso o denunciante saia vencido no processo”.

Noutras linhas, citado autor (2019, p. 547) ainda apresenta a função que esta modalidade de intervenção de terceiros exerce no processo ao afirmar que:

No Código de Processo Civil atual do Brasil, a denúncia da lide presta-se à dupla função de, cumulativamente, (a) *notificar* a

existência do litígio a terceiro; e (b) *propor* antecipadamente a ação de regresso contra quem deva reparar os prejuízos do denunciante, na eventualidade de sair vencido na ação originária.

Em conformidade ao destacado, Leite (2019, p. 548) reza que:

A vantagem da denúncia à lide é a de concentrar em um só processo a solução de duas pendências judiciais. Na primeira delas, resolve-se o litígio entre as partes originais. Na outra, em caso de condenação do denunciante, será julgado seu direito ao ressarcimento por parte do terceiro, dispensando outro processo judicial. O principal objetivo da denúncia da lide é antecipar uma ação que o denunciante poderia propor após a eventual sucumbência na demanda principal, uma vez que no mesmo processo surgem duas relações jurídicas processuais.

A partir desta construção conceitual, pode-se dizer que na denúncia da lide um terceiro é chamado, pelo autor ou pelo réu, a integrar o processo de forma incidental, participando de uma ação que é posta no mesmo processo em que litigam as partes originais, ou seja, não se forma um novo processo com o incidente e os efeitos da sentença atingirão o denunciado, pois a decisão disporá sobre a relação jurídica entre o *ex adverso* e o denunciante, bem como entre este e o denunciado.

Por meio deste acontecimento processual, o denunciante (autor ou réu) visa ao ressarcimento de eventuais prejuízos que venha a sofrer em razão da demanda já instaurada, sendo que a sentença decidirá o conflito, primeiramente, entre as partes originárias e, a par disso, determinará o cumprimento do comando sentencial também em face do denunciado, conforme disposição do art. 128 do CPC.

A matéria encontra-se bem delimitada no Código Processual Civil atual que preceitua:

Art. 125. É admissível a denúncia da lide, promovida por qualquer das partes:

I - ao alienante imediato, no processo relativo à coisa cujo domínio foi transferido ao denunciante, a fim de que possa exercer os direitos que da evicção lhe resultam;

II - àquele que estiver obrigado, por lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo de quem for vencido no processo.

§ 1º O direito regressivo será exercido por ação autônoma quando a denúncia da lide for indeferida, deixar de ser promovida ou não for permitida.

§ 2º Admite-se uma única denunciação sucessiva, promovida pelo denunciado, contra seu antecessor imediato na cadeia dominial ou quem seja responsável por indenizá-lo, não podendo o denunciado sucessivo promover nova denunciação, hipótese em que eventual direito de regresso será exercido por ação autônoma.

Art. 126. A citação do denunciado será requerida na petição inicial, se o denunciante for autor, ou na contestação, se o denunciante for réu, devendo ser realizada na forma e nos prazos previstos no art. 131.

Art. 127. Feita a denunciação pelo autor, o denunciado poderá assumir a posição de litisconsorte do denunciante e acrescentar novos argumentos à petição inicial, procedendo-se em seguida à citação do réu.

Art. 128. Feita a denunciação pelo réu:

I - se o denunciado contestar o pedido formulado pelo autor, o processo prosseguirá tendo, na ação principal, em litisconsórcio, denunciante e denunciado;

II - se o denunciado for revel, o denunciante pode deixar de prosseguir com sua defesa, eventualmente oferecida, e abster-se de recorrer, restringindo sua atuação à ação regressiva;

III - se o denunciado confessar os fatos alegados pelo autor na ação principal, o denunciante poderá prosseguir com sua defesa ou, aderindo a tal reconhecimento, pedir apenas a procedência da ação de regresso.

Parágrafo único. Procedente o pedido da ação principal, pode o autor, se for o caso, requerer o cumprimento da sentença também contra o denunciado, nos limites da condenação deste na ação regressiva.

Art. 129. Se o denunciante for vencido na ação principal, o juiz passará ao julgamento da denunciação da lide.

Parágrafo único. Se o denunciante for vencedor, a ação de denunciação não terá o seu pedido examinado, sem prejuízo da condenação do denunciante ao pagamento das verbas de sucumbência em favor do denunciado.

Destaca-se, ante sua disposição normativa na legislação processual, que a denunciação da lide somente é admitida no processo de conhecimento, tanto que é uma ação incidental.

No processo do trabalho, todavia, alguns aspectos devem ser considerados quanto às suas hipóteses de cabimento. Teixeira Filho (2015, p. 147 e 149/150), por exemplo, afirma que a hipótese I do art. 125 do CPC não é aplicável à Justiça do Trabalho, pois esta não possui competência para sua apreciação e, em linhas seguintes, prossegue:

A doutrina trabalhista, sempre que lança olhares no CPC, costuma referir como exemplo característico de denunciação da lide, no processo

do trabalho, a sucessão de empregadores (ou de “empresa” como se diz, de maneira equivocada). *Data venia*, nada mais inexato (...) Com respeito que nos mereça essa corrente de pensamento, não podemos com ela concordar. Primeiramente, porque, no caso, a responsabilidade pelo pagamento dos valores pretendidos pelo empregado é do atual empregador, por força do disposto nos arts. 10 e 448, da CLT; segundamente porque a Justiça do Trabalho não teria competência, (mesmo agora, na vigência da EC 45/2004) para solucionar a lide (incidental) que se formaria entre duas pessoas jurídicas, “X” e “Y”, e entre as quais inexistiu ou inexistiu relação de trabalho. Para a Justiça do Trabalho, ademais, não tem nenhuma relevância o fato de haver, no contrato de compra e venda do estabelecimento comercial, cláusula pela qual o comprador não se responsabilizaria pelo adimplemento das obrigações afetas ao primeiro empregador. Destarte, se o atual empregador (“Y”) vier a ser condenado a pagar valores relativos ao período em que “X” era o empregador, aquele, com base em documento comprovativo desse pagamento acionaria este, na Justiça Comum, em ação regressiva, para valer a mencionada cláusula. Cada coisa, pois, a seu tempo e no devido lugar.

Leite (2019, p. 548) também afirma ser incabível o I do art. 125 do CPC no Processo do Trabalho e quanto ao inciso II versa que:

Há, todavia, cizânia doutrinária e jurisprudencial no tocante ao inciso II do mesmo artigo, sendo a hipótese mais citada a prevista no art. 455 da CLT, que trata da responsabilidade subsidiária do empreiteiro em relação aos débitos trabalhistas não adimplidos pelo subempreiteiro, pois, se o empreiteiro cumpre a obrigação, a lei lhe assegura direito de regresso em face do subempreiteiro. Pensamos ser incabível a denúncia da lide em tal hipótese, pois a Justiça do Trabalho é incompetente para processar e julgar a segunda lide, ou seja, aquela que surge entre o denunciante (empreiteiro) e o denunciado (subempreiteiro), pois ambos se encontram na relação processual na qualidade de corresponsáveis pelas obrigações trabalhistas, isto é, como “empregadores”.

Neste aspecto, percebe-se que não há grandes dificuldades em se analisar a possibilidade de denúncia da lide no processo do trabalho, pois, não raro, as demandas que chegam à Especializada trazem questões incidentes como a obrigação de terceiro que poderia estar obrigado pela lei ou pelo contrato, a indenizar em ação regressiva.

Todavia, há quem defenda que se deva verificar o interesse do trabalhador em aceitar a denúncia da lide. Pamplona Filho e Souza (2020, p. 416), nessa argumentação, afirmam:

Nessa senda, consideramos não somente possível, mas especialmente recomendável, a aplicação da denúncia da lide no processo do trabalho, garantindo, assim, a resolução integral da demanda e o esgotamento da matéria nela ventilada, possibilitando economia processual e maior celeridade na solução do litígio. Deve-se, no entanto, verificar o interesse do trabalhador em ver o denunciado como parte integrante do polo passivo da relação processual.

Ousa-se discordar da parte final da argumentação mencionada, pois ante a paridade de armas que rege as relações processuais, não se pode coadunar que a parte contrária, ainda que seja o empregado, tenha que anuir ao ingresso do denunciado, pois haveria deturpação da previsão legal nesse sentido. Ainda que se alegue os princípios afetos à seara laboral como justificativa a não admitir o ingresso de terceiro, a eficiência processual somente pode ser vividamente atingida quando se resolve o litígio para todos os envolvidos na lide, evitando-se, inclusive, novo acionamento da máquina judiciária.

Noutra quadra, considera-se como norte à análise do cabimento ou não da denúncia da lide no processo do trabalho não somente os princípios constitucionais de natureza processual, como também a análise da própria competência da Justiça do Trabalho. Assim, inclusive, já se manifestou o TST, no seguinte julgado:

DENUNCIÇÃO DA LIDE. ANÁLISE DO CABIMENTO À LUZ DOS PRINCÍPIOS DA CELERIDADE E DA ECONOMIA PROCESSUAL E, SOBRETUDO, DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A partir da Emenda Constitucional 45/2004, esta Corte Superior passou a considerar possível a aplicação da denúncia da lide no processo do trabalho e cancelou a Orientação Jurisprudencial 227 da SBDI-1. No entanto, a aplicação do referido instituto exige a análise do caso concreto para que não haja vulneração dos princípios basilares da celeridade e economia processual. Exige, ainda, que esta Justiça Especializada seja competente também para julgar eventual controvérsia originária da relação jurídica entre o denunciante e o denunciado (...) ARR-20679-21.2015.5.04.0305, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 10/04/2019, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/04/2019.

Outra crítica constantemente trazida quanto à utilização da intervenção de terceiros no Direito/Processo do Trabalho é a hipótese do art. 486, § 1º, da CLT que reza:

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como **chamada à autoria**.

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum. (grifo nosso)

394 A hipótese legal traz o que se denominou como *factum principis* e aqui há, indubitavelmente, uma lacuna ontológica da CLT, na medida em que a interpretação evolutiva do art. 486 da CLT só permite a conclusão de que a situação narrada no dispositivo em análise, na verdade, possibilita a utilização da denúncia da lide no caso de fato do príncipe, a fim de se responsabilizar o ente público pelo pagamento da indenização devida.

Isso, ainda, jungido ao fato que o dispositivo celetista data da década de 1940 do século passado e incorporou a tradição do “chamamento à autoria” do CPC de 1939 que foi superado desde o CPC de 1973 (que extinguiu o instituto) e não foi ressuscitado pelo CPC de 2015.

Nascimento (2001, p. 351), por sua vez, traz outro importante relevo quanto à denúncia da lide no processo do trabalho ao versar que ela somente pode ser guiada como matéria de defesa:

É evidente que a denúncia da lide, quando cabível no processo trabalhista, só pode ser concebida como medida de defesa em juízo, daí por que aqueles que a concebem como meio de ataque para que o denunciante possa, nela, obter a condenação do denunciado certamente encontrarão enormes dificuldades em admiti-la na Justiça do Trabalho, porque é pacífico que esta, certamente, não pode impor condenações ao denunciado para indenizar o denunciante. Assim, a

sua admissibilidade no processo trabalhista só pode ser concebida à luz da concepção de defesa, para permitir ao juiz no processo, com a presença do denunciado, melhor conferir, de modo mais sólido e claro, o problema que lhe foi proposto pelo denunciante.

Com este entendimento coaduna-se, pois o que se busca com a denúncia da lide é otimizar a apreciação da demanda fazendo-se com que o verdadeiro causador do dano arque com as consequências da condenação. Além disso, busca-se, indiscutivelmente, a eficiência processual com a utilização do instituto, haja vista que haverá a criação de condições mais favoráveis para a entrega da prestação jurisdicional. Bueno (2019, p. 162) prescreve sobre este importante princípio basilar que:

O art. 4º reproduz, no plano infraconstitucional, o “princípio da eficiência processual” constante do art. 5º, LXXVIII, da CF, incluído pela EC n. 45/2004, do qual já tratei no n. 2.1.15 do Capítulo 1. Aqui, cabe enfatizar, em caráter de absoluta essencialidade, a compreensão de que o precitado dispositivo constitucional não busca um processo *rápido* no sentido de que somente o *tempo* (o menor) de sua duração, independentemente de quaisquer outros fatores, é relevante. A questão merece ser tratada, muito mais, em tons de *otimização* da prestação da tutela jurisdicional e, portanto, de *eficiência*, vale dizer, da obtenção do maior número de resultados com o menor número possível de atos processuais. Não há como descurar, contudo, do “modelo constitucional” e do tempo que ele, como forma de viabilizar *também* as garantias ao réu, consome. (destaques no original)

395

Nessa quadra, a utilização da denúncia da lide no processo do trabalho possibilita a harmonia de decisões como a utilização de menor quantidade de atos, com economia e celeridade processuais, sem que se descuide dos valores caros aos litigantes como contraditório e ampla defesa.

Em arremate, algumas hipóteses de utilização do instituto da denúncia da lide no processo do trabalho podem ser destacadas. A título de elucidação, citam-se as lides que envolvam ações acidentárias; as lides que envolvam subemprego; as lides que envolvam terceirização com acionamento apenas do tomador; e as lides que envolvam a responsabilidade do empregador por atos dos empregados, como ocorre no caso de atos ilícitos por estes praticados, com especial destaque para os casos de assédio moral e sexual, objeto de análise deste estudo.

3 DA DENUNCIÇÃO DA LIDE EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL VISANDO À CONCREÇÃO DA EFICIÊNCIA DO PROCESSO

No ordenamento jurídico pátrio a dignidade humana é valor supremo, sendo um relevante fundamento da República Federativa do Brasil que se converte em um guia axiológico que informa e orienta a interpretação e aplicação de todo o nosso sistema jurídico, encontrando estadia legal no art. 1º, III, da CF. É, ainda, um atributo irrenunciável e inalienável, intrínseco ao ser humano.

Nesse tom, o texto jurídico-político de 1988 desempenha papel essencial na valorização do indivíduo ao elevar a dignidade humana ao *status* de princípio fundamental constitucionalmente garantido.

Nessa visão antropocêntrica trazida pela Constituição Federal, pode-se dizer que a proteção do meio ambiente tracejada a partir do seu art. 225 abarca também o meio ambiente laboral, pois visa à sadia qualidade de vida e segurança do trabalhador e compreende todo o espaço em que o empregado presta seus serviços, sendo certo que a sua proteção também reivindica condições dignas de saúde psíquica dos trabalhadores.

Assim, quando se permite que nas dependências da empresa se instale um terror psíquico de tal monta capaz de macular a honra, a intimidade e a dignidade de um trabalhador, está se compactuando com prática deletéria a ser abominada no ambiente laboral.

Dentre as práticas mais comuns violadoras dos direitos às liberdades do empregado pode-se destacar o assédio moral e o assédio sexual que, apesar de serem práticas que violam a dignidade do trabalhador por meio de condutas como humilhações e discriminações, diferem-se sobremaneira.

Pamplona Filho (2011, p. 39) menciona que a diferença entre assédio sexual e assédio moral “reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano”.

Nesse flanco, a ideia de assédio moral foi evidenciada a partir de estudos do psicólogo alemão radicado na Suécia, Heinz Leymann (1996, p.

121) que definiu o *moobing* como: “(...) o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado (...)”

Na mesma linha, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen fez importante estudo sobre o tema. Para Hirigoyen (2009, p.32), o termo “assédio” é utilizado como sinônimo de ataques constantes e repetidos que ameaçam a integridade psicológica da pessoa a quem são dirigidos, enquanto que o termo “moral” é cunhado no sentido de posição que pretende assinalar os comportamentos que não são aceitáveis na vida em sociedade, pois afetam o bem-estar psicológico de outra pessoa.

A expressão assédio moral, portanto, remete à ideia de perseguição ao estado de espírito da vítima, com um efeito de desmoralizá-la, fulminando a sua autoestima através de uma atuação que vai de encontro ao que se espera do comportamento em sociedade.

Vale ressaltar, por outro lado, que o assédio moral não se confunde com eventuais conflitos profissionais, exigências de metas, excesso de trabalho, labor em situação de risco ou ergonomicamente desfavorável, se não estiverem atrelados a prejuízos à esfera psíquica do trabalhador. Isso porque, para que se possa falar em assédio moral, e consequente dano, deve haver afronta cabal aos valores caríssimos ao indivíduo que são previstos na Carta de Outubro de 1988.

Doutrinariamente tem-se diversas classificações de assédio moral. Conforme Alkimin (2010, p.61) o ilícito pode ser classificado em horizontal e vertical ascendente e descendente. Outros, como Pessoa (2010, p.17), apresentam o assédio moral misto. Somam-se também as espécies assédio moral estratégico como dito por Belmonte (2012) e assédio moral interpessoal e organizacional, consoante, por exemplo, a doutrina de Gosdal & Soboll (2009, p. 28).

Aqui se destaca o assédio moral horizontal que compreende aquele que ocorre entre os próprios trabalhadores, isto é, entre colegas de mesmo patamar que praticam a conduta ilícita. Este difere do assédio moral vertical ascendente que é aquele que parte do subordinado em relação ao seu próprio superior hierárquico e do assédio moral vertical descendente que é aquele que parte do superior em relação aos subordinados.

O assédio moral, em quaisquer de suas formas, gera consequências que podem refletir em indeléveis máculas à dignidade do trabalhador. Hirigoyen (2009, p. 169 a 185) descreve que as consequências para a vítima se encontram na fase de enredamento, tais como a renúncia, a confissão, a dúvida, o estresse, o medo e o isolamento e, ao longo prazo, tem-se o choque, a descompensação, a separação e a evolução.

Noutro tom, há que se ressaltar a figura do assédio sexual que é prevista no artigo 216-A do Código Penal como a conduta de constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função.

Drapeau citado por Jucá (1997, p. 176) afirma que assédio sexual é:

Toda conduta de conotação sexual não desejada, tanto verbal como física, geralmente repetida, de natureza a causar um efeito desfavorável no ambiente de trabalho da vítima, a acarretar conseqüências prejudiciais em matéria de emprego ou a trazer atentado à integridade física ou psicológica da pessoa ou à sua dignidade.

Nesse contexto, Lippmann (2004, p. 22) descreve ainda que “*é fundamental para a sua caracterização a superioridade hierárquica do assediante, que deve ser o chefe, um funcionário superior ao assediado, ou sócio da empresa*”.

Assim como no assédio moral, o assédio sexual pode gerar consequências permanentes para a vítima com marcas psicológicas e até físicas que podem fulminar a “autoestima” do trabalhador, o que conforme Rawls (2000, p. 440) por vezes criticado pela sua concepção excessivamente abstrata de pessoa, é o “*mais importante bem primário*”.

Desta forma, cabendo ao empregador zelar pelo meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio, cabe a ele a adoção de medidas que visem a elidir práticas ultrajadoras dos direitos de personalidade de seus empregados, o que reclama seu dever de reparar o dano causado.

Nesse contexto, indaga-se se o empregador pode utilizar da denúncia da lide quando o ato ilícito de assédio moral ou sexual é cometido por um empregado em relação ao outro. A resposta a que se chega pela análise dos institutos da intervenção de terceiros e da responsabilidade civil do empregador por ato de seus prepostos é afirmativa.

Nos termos do que giza o art. 932, III, do Código Civil: “Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: (...) - III o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. O dispositivo retrata aquilo que se nominou de culpa *in vigilando*, por decorrer da falta de atenção com o procedimento de outrem ou *in eligendo*, por ser decorrente da má escolha dos seus prepostos, adotando-se a teoria do risco, ou seja, de que tais casos refletem responsabilidade objetiva, não se discutindo culpa.

Assim, pode-se dizer que o art. 932, III, do CC apresenta possibilidade de responsabilidade objetiva do empregador (indireta ou por ato de outrem) pois independe da demonstração de culpa deste.

Aqui se destaca, portanto, que a responsabilidade do empregador por ato de seus empregados será sempre objetiva, o que difere da análise da responsabilidade do empregador no caso concreto com relação ao empregado que contra aquele litiga.

Em regra a responsabilidade civil do empregador é analisada sob a ótica da responsabilidade subjetiva, isto é, exige-se a comprovação dos elementos ação/omissão, dano, nexó de causalidade e dolo/culpa do agente para que se possa atribuir o dever de indenizar/reparar pelo empregador em uma relação de trabalho.

Por outro lado, giza a vetusta Súmula n. 341 do STF que: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado preposto”. Todavia, a previsão de culpa presumida deve ser superada pela interpretação dada ao atual art. 932, III, do CC que trouxe a chamada responsabilidade objetiva do empregador ou comitente, pois se transmudou a ideia de culpa presumida e do ônus probatório invertido para uma objetivação efetiva dessa responsabilidade das pessoas constantes no art. 932 do CC.

Nesse sentido, o Enunciado n. 451 aprovado na V Jornada de Direito Civil estabelece que “a responsabilidade civil por ato de terceiro funda-se na responsabilidade objetiva ou independentemente de culpa, estando superado o modelo de culpa presumida”. Quanto ao art. 932, III, do CC o Enunciado n. 191 na III Jornada de Direito Civil, anunciou que “a instituição hospitalar privada responde, na forma do art. 932, III, do CC, pelos atos culposos praticados por médicos integrantes do seu corpo clínico”.

Destaca-se, também, que o art. 942, parágrafo único, do CC, dispõe que: “Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação”, sendo a dicção legal consolidada, ainda, pelo Enunciado n. 453, da V Jornada de Direito Civil que preceituou que “na via regressiva, a indenização atribuída a cada agente será fixada proporcionalmente à sua contribuição para o evento danoso”.

Harmônica com estas disposições, a Lei da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) também assentou que, no caso de reparação por dano moral, todos os que tenham colaborado para a ofensa responderão de forma solidária, o que se coaduna, portanto, com a responsabilidade civil do empregador prevista no art. 932, III, c/c parágrafo único do art. 942, ambos do CC. Assim prevê, o art. 223-E da CLT “São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”.

400

Neste caso, a lei reformista trouxe inegável hipótese de responsabilidade fracionária dos envolvidos no ilícito laboral na proporção que tenham contribuído, o que pode se revelar difícil de provar dentro de uma ação trabalhista.

Souza Júnior et al. (2017, p. 129/130), quanto a esta temática, traz importante advertência:

(...) Especificamente, ao estabelecer que essa responsabilidade se dá “na proporção da ação ou da omissão”, o legislador reformista apenas injeta no texto consolidado a mera possibilidade, cientificamente natural, de, **à luz das circunstâncias do caso concreto**, impor-se **condenação diferenciada** a desfavor dos responsáveis pela reparação dos danos extrapatrimoniais, seja a nível quantitativo (valores indenizatórios díspares), seja a nível qualitativo (responsabilidade subsidiária ou mesmo solidária, na forma da lei). Nada mais que isso. (...)

Igualmente há de se rejeitar qualquer **exegese simplista** de que, a partir de agora, por exemplo, o responsável pela reparação do dano moral praticado em face de determinado empregado seja seu superior hierárquico, enquanto assediador (pessoa natural) e não a empresa empregadora (pessoa jurídica). Nada mais enganoso. Como é cediço, permanecem em pleno vigor todas as disposições legais regentes do tema, especialmente aquelas alusivas à **responsabilidade civil por**

fato de terceiro, a afirmar que são responsáveis pela reparação civil o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (CC, art. 932, III), ainda que não haja culpa de sua parte (CC, art. 933). **(Grifos no original)**

Se por um lado o empregador responde por atos de seus prepostos, por outro ele não pode ser considerado garantidor universal, ou seja, não pode suportar sozinho as consequências do ato ilícito do seu empregado, sem que tenha, ao menos, a possibilidade de regresso.

O art. 934 do CC traz a previsão de regresso contra ao causador do dano ao dispor que “Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz”. Sob a ótica celetista, pode-se dizer que, no caso de eventual demanda em face do empregador por ato ilícito praticado por outro empregado, aquele poderia, sem empecilhos legais, manejar a ação de regresso contra o seu preposto.

Ademais, por aplicação de próprio dispositivo celetista, havendo previsão contratual específica, em caso de dano causado por empregado, será lícito o desconto respaldado na previsão contida no §1º do art. 462 consolidado que reza “Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.”

Nessa ordem de ideias, há amparo legal para que, demandado por ato ilícito de seu empregado, possa o empregador valer-se de meios já dispostos no ordenamento jurídico visando ver-se ressarcido de eventual prejuízo financeiro, podendo, inclusive, demandar judicialmente em face do empregado, cuja lide será, inarredavelmente, da competência da Justiça do Trabalho.

Lado outro, é incomum, mas não impossível, que a vítima de assédio moral e/ou sexual demande em face do suposto assediador e do empregador ao mesmo tempo, quando essas figuras não se confundem. Em geral, o que se vê no âmbito da Especializada, até mesmo por uma questão de resistência da própria parte reclamante e de algumas interpretações contrárias à admissão da denúncia da lide na Justiça do Trabalho, é que a vítima demande apenas em face da empregadora, pois é com esta que mantém/mantinha a relação laboral.

Isso porque remanesce, mesmo após o cancelamento da OJ n. 227 da SBDI I do TST, discussões acerca da aplicabilidade da denúncia da lide na Justiça do Trabalho. Contudo, como já destacado neste estudo, tendo a Especializada competência para apreciar a demanda entre denunciante e denunciado, não existe impedimento para que tal modalidade de intervenção de terceiros possa ser utilizada em processos trabalhistas.

Por esta vereda, o empregador que, demandado em ação trabalhista, sob alegações de assédio moral e/ou sexual cometido por um dos seus prepostos pode, na mesma ação trabalhista, denunciar o seu empregado acusado de ser o causador do dano e, com isso, já exercer o direito de regresso fazendo com que a decisão de mérito também atinja o denunciado.

Entende-se cabível a denúncia da lide neste caso, já que a lide indireta ou secundária (empregador em face do empregado praticante do ato ilícito) é, indiscutivelmente, decorrente da relação de trabalho, sendo que a Justiça Laboral é competente para a apreciação da demanda de regresso em face da relação posta entre denunciante e denunciado. Além disso, como apontado, o preposto/empregado será solidariamente responsável com o empregador pela reparação civil na forma dos arts. 932, III, e 942, parágrafo único, do CC e art. 223-E da CLT.

Isso quer significar que, na intervenção do terceiro nessa situação fática, a empresa demandada denuncia o empregado assediador, mas este não responde sozinho pelos supostos danos ou prejuízos causados, pois, como apontado em linhas transatas, haverá solidariedade entre assediador e empresa demandada.

Pamplona Filho e Souza (2020, p. 421), por exemplo, admitem a denúncia da lide na Justiça do Trabalho nos casos de assédio e afirmam que:

E é justamente esse o nosso entendimento, por ser ele ampliativo e menos oneroso ao Poder Público, já que todas as circunstâncias fáticas, incluindo a culpa ou o dolo (responsabilidade subjetiva) do assediador, serão vislumbradas simultaneamente ao processo principal, que está sendo movido contra o empregador/empresa da qual fazia parte o primeiro.

Desse modo, não haverá necessidade de cobrança regressiva, uma vez que o verdadeiro devedor da indenização (agente causador do dano) haverá participado de todo o processo e efetivado seu direito constitucional ao contraditório e à ampla defesa.

A denúncia da lide pelo empregador nos casos de assédio moral e/ou sexual justifica-se ainda pelo fato de que na demanda trabalhista, em geral, quando se prova a culpa do empregador pelo ato ilícito violador dos direitos personalíssimos da parte reclamante, há necessidade de se apurar a conduta do assediador (o que ele falou ou fez ou até mesmo a sua omissão com relação ao tratamento com a vítima do assédio), sendo certo que, nesse caso, a responsabilidade do empregado assediador é sempre verificada na ação principal em que demanda o empregado em face do empregador.

Ora, se o empregador tem interesse no regresso em face da conduta abusiva do seu empregado, nada mais salutar que, visando à eficiência processual e à segurança jurídica, possa ele se valer da denúncia da lide e, com isso, ter como litisconsorte, no polo passivo, o causador do dano, valendo dizer que a parte reclamante não terá prejuízos, porquanto a inteligência do parágrafo único do art. 128 do CPC autoriza que o autor possa requerer o cumprimento da sentença também contra o denunciado, nos limites da condenação deste na ação regressiva, sobrelevando-se, portanto, a solidariedade já referida.

403

Nesta quadratura, a denúncia da lide no caso em tela acaba por fazer uma releitura dos limites subjetivos do processo e, conseqüentemente, afasta a possibilidade de prolatação de sentenças injustas e contraditórias, pois a decisão única põe fim à lide apreciando-a de uma forma holística, possibilitando economia, celeridade e eficiência processuais.

Defende-se que, com a utilização da denúncia da lide nos casos de assédio moral e/ou sexual, a atividade jurisdicional poderá ser exercida com mais presteza, perfeição e rendimento, na medida em que resolverá dois conflitos em uma única ação. Entendimento em sentido diverso, reputa-se equivocado, pois a atividade jurisdicional, ao contrário do que em um primeiro momento pode-se pensar, não se esgota somente com a condenação da empresa quando esta é instada a pagar por prejuízos de terceiros, mesmo ante a sua responsabilidade objetiva com relação ao causador do dano.

Sob este prisma, tem-se que, por aplicação da *mens legislatoris* do art. 4º do CPC ao versar que “As partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa”, de nada adiantaria a entrega da prestação jurisdicional célere, sem que ela

satisfizesse ao final a todos os envolvidos na lide, resolvendo o maior número de questões relacionadas ao objeto litigioso no mesmo processo, respeitando o contraditório daquele que, noutra demanda, poderia, inclusive, vir a ser prejudicado com uma decisão contraditória.

Desta forma, entende-se pela possibilidade de denúncia da lide pelo empregador nos casos de assédio moral e/ou sexual, pois, ao fim e ao cabo, a utilização do instituto possibilitará a concreção da eficiência processual.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A denúncia da lide é modalidade de intervenção de terceiros, cuja aplicação é admitida no Processo do Trabalho, mormente após o cancelamento da OJ n. 227 da SBDI-I do TST. Todavia, a sua admissão nos processos trabalhistas, não prescinde da análise da competência da Especializada para a apreciação da demanda secundária.

404

O instituto pode ser suscitado pelo empregador quando demandado em ações em que se reclama a reparação por danos decorrentes da prática de assédio moral e/ou sexual, sendo certo que haverá a inclusão do empregado assediador contra quem a sentença também produzirá efeitos.

Isso vai ao encontro não somente da celeridade e da economia processuais, mas também da eficiência processual, na medida em que possibilitará que, com a prática de menos atos processuais, se satisfaça a entrega da prestação jurisdicional relativa ao objeto litigioso, garantindo-se a segurança jurídica ao se evitar a propositura de ação de regresso com a possibilidade de decisões contraditórias e desarmônicas da justiça.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre Agra. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<https://www.editorajc.com.br/assedio-moral-no-trabalho-2>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRASIL. **ARR-20679-21.2015.5.04.0305**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/697810772/arr-206792120155040305/inteiro-teor-697810961>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

_____. **Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 30 abr. 2021.

_____. **Código de Processo Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 3 maio 2021.

_____. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 30 abr. 2021.

_____. **Competência ampliada poderá levar à extinção da OJ 227**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/noticias-h1/-/asset_publisher/89Dk/content/id/255951>. Acesso em: 29 abr. 2021.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 2 maio 2021.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 29 abr. 2021.

_____. **Jornadas de Direito Civil III e V**: enunciados aprovados / coordenador científico Ministro Ruy Rosado de Aguiar Júnior. – Brasília: Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, 2012.

_____. **Lei n. 9.099/1995**. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9099.htm>. Acesso em: 28 abr. 2021.

_____. **Lei n. 9.868/1999**. Dispõe sobre o processo e julgamento da ação direta de inconstitucionalidade e da ação declaratória de constitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9868.htm>. Acesso em: 28 abr. 2021.

_____. **Lei n. 13.188/2015**. Dispõe sobre o direito de resposta ou retificação do ofendido em matéria divulgada, publicada ou transmitida por veículo de comunicação social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13188.htm>. Acesso em: 28 abr. 2021.

BUENO, Cassio Scarpinella. **Curso sistematizado de direito processual civil**. São Paulo: Saraiva, 2019.

DIDIER JUNIOR, Fredie. **Curso de direito processual civil**: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 21. ed. Salvador: Jus Podivm, 2019.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea (Orgs.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio moral e *straining*. **Revista LTr**, 74-02/165, v. 74, n. 2, fev. 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**. A violência perversa no cotidiano. 8. ed. Trad. Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

_____. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. **O assédio sexual como justa causa típica**. LTr, São Paulo, v. 61, n. 2, fev. 1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEYMANN, Heinz. **The Definition of Mobbing at Workplaces**. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 4 maio 2021.

_____. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, 1996.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2004.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. **Comentários ao Código de Processo Civil**. v. 5. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Curso de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

406

PESSOA, Rosana Santos. Assédio moral nas relações de trabalho e o sistema jurídico brasileiro. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2446, 13 mar. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14520>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

PIMENTA, José Roberto Freire. A nova competência da Justiça do Trabalho para as lides não decorrentes da relação de emprego: Aspectos processuais e procedimentais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, ano 71, n. 1, jan./abr. 2005, Porto Alegre: Síntese, 2005.

RAWLS, John. **Uma teoria da Justiça**. São Paulo: Martins Flores, 1997.

SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de et al. **Manual prático das audiências trabalhistas**. 2.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thompson Reuters, 2020.

TEIXEIRA FILHO, Manual Antônio. **O processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista**: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil** – vol. I: teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento, procedimento comum. 60. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.