

RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O NOVO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO

Rodolfo Pamplona Filho*

SUMÁRIO: 1 Noções gerais; 2 Compreendendo a caracterização jurídica da relação de emprego; 2.1 Considerações terminológicas; 2.2 Elementos essenciais para a configuração da relação de emprego; 2.3 Sujeitos da relação de emprego: empregado e empregador; 3 Disciplina e importância da responsabilidade civil nas relações de trabalho; 3.1 Responsabilidade civil do empregador por ato do empregado; 3.2 Responsabilidade civil do empregado em face do empregador; 3.3 O litisconsórcio facultativo e a denúncia da lide; 3.4 Responsabilidade civil do empregador por dano ao empregado; 3.4.1 Responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho; 3.5 Responsabilidade civil em relações triangulares de trabalho; Referências bibliográficas.

1 NOÇÕES GERAIS

Uma das relações jurídicas mais complexas da sociedade moderna é, sem sombra de dúvida, a relação de trabalho subordinado porque não há uma relação com tal “eletricidade social” no nosso meio, tendo em vista que o próprio ordenamento jurídico reconhece a desigualdade fática entre os sujeitos, numa situação em que um deles se subordina juridicamente de forma absoluta, independente da utilização ou não da energia colocada à disposição.

Por tal razão, o sistema normativo destina ao pólo hipossuficiente uma proteção maior na relação jurídica de direito material trabalhista, concretizando, no plano ideal, o princípio da isonomia, desiguando os desiguais na medida em que se desigualem.

Todavia, a questão torna-se ainda mais complexa quando tratamos da aplicação das regras de responsabilidade civil nesse tipo de relação jurídica especializada. Tal “complexidade agregada” se dá pelo fato de que não é possível aplicar isoladamente as regras de Direito Civil em uma relação de emprego, sem

* Juiz Titular da Vara do Trabalho de Eunápolis/BA do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Professor Titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Salvador – UNIFACS, sendo Coordenador do Curso de Especialização Lato Sensu em Direito Civil. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e Especialista em Direito Civil pela Fundação Faculdade de Direito da Bahia. Autor de obras jurídicas.

observar a disciplina própria das formas de contratação. Compreendê-la é o desafio deste estudo.

2 COMPREENDENDO A CARACTERIZAÇÃO JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Antes de fazer qualquer observação sobre a aplicação das regras de responsabilidade civil na relação de emprego, faz-se mister, por imperativo absolutamente lógico, compreender como se configura tal relação jurídica. Para isso, é necessário entender seus elementos caracterizadores, bem como as peculiaridades – fáticas e normativas – dos sujeitos envolvidos. Todavia, preliminarmente, fazemos algumas considerações terminológicas.

2.1 Considerações terminológicas

A expressão “relações de trabalho” tem, muitas vezes, uma acepção plurissignificativa. De fato, a palavra “trabalho”, se utilizada de forma genérica como objeto de uma relação contratual, pode levar à confusão terminológica com o que se convencionou chamar de Contratos de Atividade – caracterizados pelo fato de um dos contratantes aplicar sua atividade pessoal na consecução de um fim desejado pelo outro.

Tal traço de afinidade, que inspirou o seu batismo, dado por Jean Vincent, em seu clássico “La dissolution de contrat de travail”,¹ sugeriu, também, agrupá-los, para o fim de estudo, em virtude dos pontos de similaridade que qualquer deles pode prestar-se com o contrato *individual de emprego*, abrindo caminho para a prática da simulação e da fraude à lei.

Entre esses contratos, podem ser elencados, por exemplo, a empreitada, o agenciamento ou representação, o mandato, a sociedade, a parceria rural (agrícola ou pecuária) e o próprio *contrato individual de emprego*.

Inúmeras teorias explicativas foram construídas, com o propósito de estabelecer a distinção do *contrato individual de emprego* com seus afins, evitando, também, ser dissimulado sob o *nomen juris* de algum deles, a saber:

- a) para a *Empreitada*, tentou-se a distinção pelos critérios *do fim do contrato, da profissionalidade do empregador e do modo de remuneração do prestador*;
- b) para o *Agenciamento ou Representação*, tentou-se a *representação jurídica do apropriador da atividade*;
- c) para o *Mandato*, a *gratuidade da prestação, a natureza da atividade, a representação do apropriador do resultado*;

1 Apud GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1994, p. 146.

- d) para a *Sociedade*, a *affectio societatis*;
- e) para a *Parceria Rural* (espécie típica de *Sociedade*), a *affectio societatis*.

Nenhum desses critérios teóricos se mostrou seguro, na prática, por apresentar falhas nos resultados da análise em determinados casos concretos. Somente para exemplificar, o modo de remuneração do empregado, *por produção*, se identifica inteiramente com o da remuneração do *empreiteiro, por obra ou serviço*. A representação está presente no contrato individual do *auto-empregado*, em igualdade de condições com o do *mandatário*. A *affectio societatis* tem uma medida de presença, no contrato com o empregado remunerado *por tarefa*, similar à verificada nas *sociedades*, de atividade urbana ou rural.

Conforme dissemos em outra oportunidade:

“Verificou-se, entretanto, que uma última teoria, aplicada a todos os contratos de atividade, mostrou um critério distintivo seguro para deles isolar o contrato individual de emprego. Essa teoria firmou-se na *subordinação (ou dependência) jurídica*, sempre presente na relação de emprego, de natureza trabalhista, e sempre ausente nas demais, de natureza civil.

Por isso, todas as demais teorias se tornaram secundárias, não perdendo totalmente o interesse do analista porque, em alguns casos, a *subordinação ou dependência jurídica* se torna difusa dentro das características da função do *prestador*, como é o caso dos *auto-empregados*, que apresentam traços de identidade muito mais forte com o próprio empregador do que com os seus companheiros da comunidade executora de tarefas.

Em situações desse gênero, as demais teorias podem ser usadas como *auxiliares*, avivando, pelas circunstâncias que revelam, os traços de perfil da *subordinação jurídica*.

Considere-se, por último, que em todos os *contratos de atividade*, que concorrem com o *individual de emprego*, há traços de *subordinação de um contratante (o prestador da atividade) ao outro (o apropriador do resultado)*.

Tal conjuntura que, à primeira vista, concorreria para dificultar a separação dos contratos, tornando a teoria da *subordinação jurídica* tão insegura quanto as demais, é totalmente eliminada, se for levado em conta, na análise investigativa, que em qualquer contrato de atividade (principalmente na *Empreitada*, no *Agenciamento* ou *Representação* e no *Mandato*, em que aparece com mais clareza), a *subordinação* se restringe ao *fim ou resultado* visado pelo contrato, sendo o *prestador* totalmente autônomo, quanto aos *meios de realização*, nos quais se concentra a aplicação da energia pessoal.

Em sentido diametralmente oposto, é no *desenvolvimento da atividade* que se evidencia, com toda a ênfase, a *subordinação* do prestador ao apropriador, no *contrato individual de emprego*. Diz-se, por isso, que sua

subordinação se mostra em *grau absoluto*, que resulta em colocá-lo no conhecido *status subjectionis* (estado de sujeição), que a incrusta no próprio conteúdo do contrato, possibilitando-lhe a qualificação de *subordinação jurídica*.”²

Feitas tais observações, ressaltamos que o objeto do presente artigo é, portanto, a disciplina da responsabilidade civil na relação de trabalho subordinado, também conhecida como relação de emprego.

2.2 Elementos essenciais para a configuração da relação de emprego

No sistema normativo brasileiro, a tutela dos interesses dos hipossuficientes econômicos leva à consagração de um princípio básico da proteção, que se espalha em vários outros princípios, como, por exemplo, os da irrenunciabilidade de direitos e da primazia da realidade.

Justamente por causa deste último princípio, justifica-se a previsão do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe que o “contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Nota-se que o dispositivo legal não fala em escrito ou verbal, ambas modalidades da forma expressa, mas, sim, um “acordo tácito”, o que importa reconhecer que a relação de emprego pode emergir dos fatos, independentemente do que foi formalmente pactuado, o que é uma séria garantia contra as fraudes. Por isso mesmo, compreender o quanto é necessário para caracterizar uma relação de emprego (trabalho subordinado) é um imperativo para a análise do tema aqui proposto.

Nesse sentido, explicitamos que quatro elementos são simultaneamente indispensáveis para tal mister:

- a) *Pessoalidade*: o contrato de emprego é estabelecido *intuito personae*, havendo sua descaracterização quando o trabalhador (expressão aqui utilizada na sua acepção mais genérica) puder se fazer substituir por outro, independentemente da manifestação de vontade da parte contrária;
- b) *Onerosidade*: o contrato de trabalho subordinado, definitivamente, não é gratuito, devendo haver sempre uma contraprestação pelo labor desenvolvido. A ausência de tal retribuição, quando não for a hipótese de inadimplemento contratual, inferirá algum outro tipo de avença, como, por exemplo, o trabalho voluntário;
- c) *Permanência* ou *não-eventualidade*: nesse requisito, entenda-se a idéia de habitualidade na prestação laboral. Para a presença desse elemento, não se exige o trabalho em todos os dias da semana, mas, sim, tão-somente,

2 PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Repertório de Conceitos Trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2000, p. 157.

com uma periodicidade razoável, como, por exemplo, no caso do garçom – empregado – que trabalha somente de quinta-feira a domingo em um clube social. Os trabalhos episódicos, típicos do sujeito conhecido como “biscateiro”, não implica em reconhecimento de vínculo empregatício;

- d) *Subordinação*: trata-se do estado em que se coloca o empregado perante o empregador, quando, por força do contrato individual, põe sua energia pessoal à disposição da empresa para a execução dos serviços necessários aos seus fins. A vinculação contratual da relação de emprego é absoluta. Corresponde a um *estado (status subjectionis)* assumido pelo empregado, em razão da celebração do contrato e, independentemente de prestar ou não o trabalho, é que a doutrina se fixou na qualificação de *jurídica* para explicar sua natureza, ressaltando-se que a ausência de subordinação *econômica* ou *técnica* é irrelevante, por si só, para afastar o vínculo empregatício, como, por exemplo, no caso do professor universitário, que não depende do salário da instituição de ensino para sobreviver, nem precisa de seu empregador para aprender o seu ofício.

Além desses quatro elementos, há outros dois, acidentais, que, embora não imprescindíveis para a caracterização da relação de emprego, auxiliam na sua diagnose, por permitir que se infira a presença dos elementos essenciais. São eles:

- a) *Continuidade*: trata-se da permanência levada a grau absoluto, ou seja, não somente o trabalho com habitualidade, mas, também, em todos os dias da semana, observados os repousos obrigatórios. Posto que muitas vezes presente, não é essencial, como visto, para o reconhecimento da relação contratual prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, embora o seja, segundo parte da doutrina e jurisprudência, para o vínculo empregatício doméstico;³

3 “Doméstico. Faxineira. Diarista. A Lei nº 5.859, de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, o conceitua como “aquele que presta serviços de natureza *contínua* e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. Verifica-se que um dos pressupostos do conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não-eventualidade exigida como elemento da relação jurídica advinda do contrato de emprego firmado entre empregado e empregador regidos pela CLT. Continuidade pressupõe ausência de interrupção (cf. HOLANDA, Aurélio Buarque de. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 2. ed.), enquanto a não-eventualidade se vincula com o serviço que se insere nos fins normais da atividade da empresa. “Não é o tempo em si que desloca a prestação de trabalho de efetivo para eventual, mas o próprio nexo da prestação desenvolvida pelo trabalhador, com a atividade da empresa” (cf. RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. *Relação de Emprego: pressupostos, autonomia e eventualidade*). Logo, se o tempo não caracteriza a não-eventualidade, o mesmo não se poderá dizer no tocante à continuidade, por provocar ele a interrupção. Dessa forma, não é doméstica a faxineira de residência que lá comparece em alguns dias da semana, por faltar na relação jurídica o elemento continuidade” (Ac. unânime da 2ª Turma do TRT 3ª Região – RO 9.829/91 – Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros). Para um estudo mais aprofundado do tema, recomendamos a leitura de *Direito do Trabalho Doméstico* (2. ed. São Paulo: LTr, 2001).

b) *Exclusividade*: embora nada impeça a existência de múltiplos e simultâneos contratos de trabalho, não há como se negar que a prestação exclusiva auxilia na diagnose dos elementos *pessoalidade e subordinação jurídica* para a caracterização do vínculo empregatício.

Compreendidos os elementos necessários para o reconhecimento de um vínculo de emprego, passemos a conhecer os seus dois sujeitos fundamentais.

2.3 *Sujeitos da relação de emprego: empregado e empregador*

Do ponto de vista técnico, é preciso ter em mente que *trabalhador* é um gênero, do qual *empregado* é uma das espécies, talvez a mais sujeita à tutela normativa especializada. De fato, segundo o consenso doutrinário, o amplo gênero *trabalhador* pode ser dividido em quatro espécies: *autônomo, eventual, avulso e subordinado (empregado)*, distinguindo-se pela maior ou menor gradação do elemento *subordinação jurídica* na utilização da energia pessoal.⁴

Compreendidos os elementos para a caracterização do vínculo de *emprego*, vemos que o texto consolidado seguiu a melhor técnica jurídica ao enunciar o conceito legal de empregado, conforme se verifica de uma simples leitura do seu art. 3º:

“Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalhador intelectual, técnico e manual.”

O conceito legal de empregador, porém, está insculpido no artigo anterior da Consolidação das Leis do Trabalho, nos seguintes termos:

“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 serviços

§ 1º Equiparam-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 admitirem trabalhadores como empregados.

4 “Vale destacar que os trabalhadores *avulsos e eventuais* são considerados, por alguns autores, meras subespécies de subordinados, identificados pelo traço comum da subordinação de sua energia pelo terceiro a quem aproveitará o resultado, diferenciando-se, entre si, porque a atividade exigida do avulso coincide, em regra, com a atividade-fim do tomador, o que não acontece no trabalho eventual” (PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo, op. cit., p. 503/504).

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.”

Embora se possam questionar as impropriedades técnicas deste conceito, notadamente no tratamento pouco adequado de tratar igualmente sujeito (pessoa) e objeto (empresa) de direitos (o empregador é a pessoa, seja natural ou jurídica, sendo a *empresa* mero objeto do direito de propriedade), bem como a idéia – equivocada – de que todo empregador deve exercer atividade econômica (o que forçou a menção ao chamado “empregador por equiparação” no seu § 1º),⁵ o conceito ainda é válido, por revelar o caráter forfetário da atividade do *empregado*.

Com efeito, quem deve assumir os riscos da atividade econômica (ou mesmo os riscos econômicos da atividade) é o empregador, e não o empregado, que se subordina juridicamente, de forma absoluta, ao poder patronal de direção. Essa é, para nós, uma premissa básica para entendermos a responsabilidade civil nas relações de trabalho subordinado.

3 DISCIPLINA E IMPORTÂNCIA DA RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Como já observamos em vários momentos anteriores, a nova concepção da responsabilidade civil no Brasil é de que a regra geral continua sendo a responsabilidade subjetiva, mas que, paralelamente, não mais como exceção, é possível haver hipóteses de responsabilidade objetiva, em função de previsão legal, como no sistema anterior, ou – novidade legislativa – da atividade desenvolvida pelo autor do dano for considerada de risco para os direitos de outrem.

Essa nova regra se mostra de grande importância, em especial, para o Direito do Trabalho, seja pelas previsões de responsabilidade civil por ato de terceiro, seja

5 “Ademais, influenciado pelo conceito econômico de empresa, que sempre pressupõe a atividade com finalidade lucrativa, criou o legislador uma desnecessária e aberrante figura jurídica: o *empregador por equiparação*. De fato, dispõe o § 1º do art. 2º da CLT: ‘Equiparam-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 admitirem trabalhadores como empregados’. Ora, tal dispositivo é de uma redundância inacreditável! Se empresas ‘admitirem trabalhadores como empregados’, não há como se imaginar que sejam outra coisa senão empregadores! A necessidade deste dispositivo somente se explica por esta evidente influência de conceitos econômicos na concretização da legislação trabalhista nacional. Muito mais técnico seria que se fundissem o *caput* e o § 1º do art. 2º, para considerar empregador aquele que, em vez de assumir os riscos da atividade econômica, assumisse os riscos econômicos da atividade, o que abarcaria todos os ‘empregadores por equiparação’, inclusive o Estado.” (PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo, ob. cit., p. 232).

pela circunstância de já haver enquadramento formal – por normas regulamentares – de determinadas atividades econômicas como de risco à saúde do trabalhador.

Para compreender essa disciplina, porém, não podemos olvidar as regras próprias das relações contratuais trabalhistas, bem como a característica de alteridade que as condiciona, pelo que a responsabilidade civil poderá ser tanto do empregador, quanto do próprio empregado, em função de danos causados na relação jurídica de direito material trabalhista. Enfrentemos essa disciplina.

3.1 Responsabilidade civil do empregador por ato do empregado

De acordo com o novo ordenamento jurídico, a responsabilidade civil do empregador por ato causado por empregado, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, deixou de ser uma hipótese de responsabilidade civil subjetiva, com presunção de culpa (Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal), para se transformar em uma hipótese legal de responsabilidade civil objetiva.

A idéia de culpa, na modalidade *in eligendo*, tornou-se legalmente irrelevante para se aferir a responsabilização civil do empregador, propugnando-se pela mais ampla ressarcibilidade da vítima, o que se mostra perfeitamente compatível com a vocação, aqui já demonstrada, de que o empregador deve responder pelos riscos econômicos da atividade exercida.

E essa responsabilidade é objetiva, independentemente de quem seja o sujeito vitimado pela conduta do empregado, pouco importando que seja um outro empregado⁶ ou um terceiro ao ambiente laboral (fornecedor, cliente, transeunte, etc.).

Todavia, essa responsabilização civil do empregador, de forma objetiva, pode ensejar quem sustente que isso poderia estimular conluios entre o empregado e a vítima, com o intuito de lesionar o empregador. Se a tentação para o mal é uma

6 “RESPONSABILIDADE CIVIL – ACIDENTE DO TRABALHO – EMPREGADOR – PERDA DO OLHO ESQUERDO – BRINCADEIRA DE ESTILINGUE DURANTE O ALMOÇO – PENSIONAMENTO – DANO MORAL – 1. Ato ilícito: empregado atingido no olho esquerdo durante o horário do almoço no estabelecimento industrial, por bucha de papelão atirada com estilingue feito com a borracha de luva. Perda da visão do olho esquerdo. 2. Culpa da empresa demandada: presença da culpa da empresa requerida *in vigilando* (falta de controle dos funcionários a sua disposição) e *in omittendo* (omissão nos cuidados devidos). 3. Culpa concorrente da vítima: não -reconhecimento da culpa concorrente da vítima no caso concreto. 4. Pensionamento: redução da capacidade laborativa caracterizada pela necessidade de dispêndio de maior esforço, em função da visão monocular (art. 1.539 do CC). Fixação do percentual da pensão com base na perícia do DMJ (30%) a incidir sobre a remuneração do empregado acidentado na data da ocorrência do acidente. Redução do valor arbitrado na sentença. 5. Dano moral: caracterização do dano moral pela grave ofensa a integridade física do empregado acidentado. Manutenção do valor da indenização arbitrado na sentença, que abrangeu os danos morais e estéticos. Sentença de procedência modificada. Apelação parcialmente provida.” (Tribunal de Justiça do RS, Apelação Cível nº 70.003.335.924, 9ª Câmara Cível, Rel. Des. Paulo de Tarso Vieira Sanseverino, julgado em 12.12.2001)

marca humana, o Direito não deve se quedar inerte diante de tal condição. E demonstraremos isso nos próximos dois tópicos.

3.2 Responsabilidade civil do empregado em face do empregador

A redação do art. 934 do Código Civil brasileiro de 2002 (art. 1.524, CC/16) enseja o direito de regresso daquele que ressarcir o dano causado por outrem.⁷

No campo das relações de trabalho, contudo, o dispositivo deve ser interpretado em consonância com o art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe, *in verbis*:

“Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.”

Assim, para que o empregador possa descontar valores referentes a danos causados *culposamente* pelo empregado, será necessária a pactuação específica, seja prévia, seja quando da ocorrência do evento danoso, o que é dispensável, por medida da mais lúdima justiça, no caso de *dolo*.

É óbvio que tal avença poderá ser objeto de controle judicial, em caso de ocorrência de qualquer vício que leve à invalidade do negócio jurídico, como, por exemplo, a coação psicológica para a obtenção de tal documento. Da mesma forma, o elemento anímico deverá ser comprovado pelo empregador, evitando abusos que importariam na transferência do risco da atividade econômica para o empregado.

Mais importante, porém, é o fato de que essa regra compatibiliza o caráter tuitivo que deve disciplinar toda norma trabalhista com a rígida regra de direito de que a ninguém se deve lesar, não se chancelando, pela via estatal, a irresponsabilidade de trabalhadores, enquanto cidadãos, pelos atos danosos eventualmente praticados.

E se o dano causado pelo empregado seja justamente o resultado patrimonial de um ato praticado pelo empregado, lesando direitos de terceiros, pelo qual o empregador teve de responder objetivamente? É o que enfrentaremos no próximo tópico.

3.3 O *Litisconsórcio facultativo e a denúncia da lide*

Se decorre da novel regra legal que o empregador responde objetivamente pelos danos causados pelo empregado, não há óbice para que a pretensão

7 “Art. 934. 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.”

indenizatória seja direcionada em face do empregado, fulcrada na idéia de responsabilidade civil subjetiva, ou, melhor ainda, diretamente contra os dois sujeitos, propugnando por uma solução integral da lide.

Trata-se de uma medida de economia processual, pois permite verificar, desde já, todos os campos de responsabilização em uma única lide, evitando sentenças contraditórias. E se a pretensão for deduzida somente contra o empregador, caberia a intervenção de terceiros conhecida por denunciação da lide?

A denunciação da lide, conforme ensina Manoel Antônio Teixeira Filho, “traduz a ação incidental, ajuizada pelo autor ou pelo réu, em caráter obrigatório, perante terceiro, com o objetivo de fazer com que este seja condenado a ressarcir os prejuízos que o denunciante vier a sofrer, em decorrência da sentença, pela evicção, ou para evitar posterior exercício da ação regressiva, que lhe assegura a norma legal ou disposição do contrato”.⁸

Esta forma de intervenção de terceiros está prevista no art. 70 do vigente Código de Processo Civil brasileiro, que dispõe, *in verbis*:

“Art. 70. A denunciação da lide é obrigatória:

I – ao alienante, na ação em que terceiro reivindica a coisa, cujo domínio foi transferido à parte, a fim de que esta possa exercer o direito que da evicção lhe resulta;

II – ao proprietário ou ao possuidor indireto quando, por força de obrigação ou direito, em casos como o do usufrutuário, do credor pignoratício, do locatário, o réu, citado em nome próprio, exerça a posse direta da coisa demandada;

III – àquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda.”

As duas primeiras previsões não interessam, por certo, ao campo das relações de trabalho, uma vez que é muito pouco provável que o direito material discutido em um processo de tal natureza se refira aos temas ali tratados.

Todavia, a terceira hipótese (obrigação, pela lei ou pelo contrato, de indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda) pode ser perfeitamente aplicável em um litígio dessa natureza.

Imagine-se, por exemplo, que o empregador esteja sendo acionado, sob a alegação de que uma empregada tenha sido assediada sexualmente por um colega de trabalho.⁹ Em função dos danos materiais e morais causados por tal empregado, na sua atividade laboral, deve a empregadora responder objetivamente, se provados

8 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio, *Liticonsórcio, Assistência e Intervenção de Terceiros no Processo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 196.

9 Sobre o tema, confira-se PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio Sexual na Relação de Emprego*. São Paulo: LTr, 2001.

os três elementos indispensáveis para a caracterização da responsabilidade civil, sem quebra do nexo causal.

Nesse caso, baseando-se no já mencionado art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, é plenamente cabível a responsabilização regressiva do empregado. Por que não fazê-la nos mesmos autos da ação principal?

Poder-se-ia argumentar que isso atrasaria o ressarcimento da vítima, por ser gerada uma nova lide entre dois sujeitos, não tendo ela interesse jurídico em discutir a culpa pela previsão legal de responsabilização objetiva. Essa não nos parece, porém, a melhor solução.

Imagine, por exemplo, que não seja deferida a denunciação da lide, sob tal fundamento – muito comum, inclusive, em ações de responsabilidade civil do Estado – mas, na ação regressiva, o suposto assediador NEGA a autoria e materialidade do fato. Haveria, sem sombra de dúvida, a possibilidade jurídica de sentenças contraditórias, que desprestigiariam a atividade jurisdicional.

Assim sendo, consideramos não somente possível a formação do litisconsórcio passivo, mas, principalmente, recomendável o eventual deferimento da denunciação da lide, garantindo-se, assim, uma resolução integral da demanda e possibilitando uma maior celeridade na efetiva solução do litígio e uma economia processual no sentido macro da expressão.

Até mesmo se tal ação foi ajuizada na Justiça do Trabalho, não haverá motivo razoável para se afastar a intervenção de terceiros, pois a regra de competência material do art. 114 da Constituição Federal de 1988 estará sendo estritamente observada, uma vez que teremos, sempre, demandas entre trabalhadores e empregadores (no exemplo dado, *empregada assediada x empregadora responsabilizada* e *empregadora responsabilizada x empregado assediador*).

3.4 Responsabilidade civil do empregador por dano ao empregado

Uma questão interessante sobre o tema da responsabilidade civil nas relações de trabalho se refere não aos danos causados pelo empregado, mas, sim, aos danos causados ao empregado. Trata-se de uma diferença relevante.

No primeiro caso, como visto, o sistema positivado adotou a teoria da responsabilidade civil objetiva. No segundo, porém, não há uma norma expressa a disciplinar o problema, pelo que a resposta deve ser encontrada dentro do sistema normativo. Sendo assim, a resposta dependerá das circunstâncias em que esse dano for causado.

Se esse dano decorrer de ato de outro empregado, a responsabilização, como já explicitado, será objetiva, cabendo ação regressiva contra o agente, nos casos de dolo ou culpa.

E se o dano, porém, for causado por um terceiro, ainda que no ambiente de trabalho? Não temos dúvida em afirmar que, na regra geral, a responsabilidade civil continua a ser subjetiva. E isso somente quando não houver a quebra do nexo causal!

Exemplifiquemos, para que nos tornemos mais claros. Imagine-se, por exemplo, que um cliente do empregador, ao manobrar seu próprio carro, colida com o carro estacionado do empregado, no estacionamento da empresa. É óbvio que esse dano patrimonial não deve ser exigido do empregador, ainda que o trabalhador esteja em seu horário de trabalho, à disposição da empresa, pois, nesse caso, o ato é imputável somente ao cliente.

Diferente é a situação em que o próprio empregador colide o seu carro com o automóvel do empregado, nas mesmas circunstâncias. Nesse caso, embora razoavelmente fácil de provar, o elemento anímico (dolo ou culpa) deve ser demonstrado em juízo.

Com isso, queremos dizer que a responsabilidade civil do empregador por danos causados ao empregado será sempre subjetiva? Não foi isso que dissemos.

Em verdade acreditamos que, em condições normais, a responsabilidade civil, nesses casos, é subjetiva, salvo alguma previsão legal específica de objetivação da responsabilidade, como a do Estado ou decorrente de ato de empregado.

Todavia, não podemos descurar da nova regra da parte final do parágrafo único do art. 927 do CC/02, que estabelece uma responsabilidade civil objetiva, *quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.*

A regra parece ser feita sob medida para relações empregatícias, pois, como já exposto, é o empregador que deve assumir os riscos da atividade econômica. É lógico que o risco a que se refere a disposição celetista é o risco/proveito, ou seja, a potencial ruína pelo insucesso da atividade econômica com que se pretendeu obter lucro.

Mas e quando essa própria atividade econômica pode, por si só, gerar um risco maior de dano aos direitos do empregado? Como se trata de uma situação supostamente excepcional, é possível responsabilizar objetivamente o empregador.

Note-se, inclusive, que, por força de normas regulamentares, há uma série de atividades *licitas* que são consideradas de risco para a higidez física dos trabalhadores, parecendo-nos despiendo imaginar que, provados os três elementos essenciais para a responsabilidade civil – e ausente qualquer excludente de responsabilidade –, ainda tenha o empregado lesionado de provar a culpa do empregador, quando aquele dano já era potencialmente esperado.

E isso vale para os acidentes de trabalho? É o que pretendemos defender no próximo subtópico.

3.4.1 Responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho

Como já percebemos, a inexistência de parâmetro legal seguro para se compreender a “atividade de risco” nos remete a complexas questões. Como se dará, pois, o enquadramento jurídico do acidente de trabalho no que tange à ação indenizatória de direito comum? Vale dizer, *a latere* o benefício previdenciário,

para o qual não se exige a indagação de culpa, o que dizer da ação civil (ação acidentária de direito comum) prevista no art. 7º, XXVIII, da Carta Magna, que o empregado pode ajuizar contra o empregador, caso este haja atuado com “dolo ou culpa”?

Imagine que o empregado exerça atividade de risco. Neste caso, o empregador que explora esta atividade passará a responder pelo dano causado pelo empregado independentemente da comprovação de culpa? Trata-se de intrincada questão e para esclarecê-la, entendamos a problemática do acidente de trabalho.

O conceito jurídico de acidente de trabalho, embora trabalhado doutrinariamente, possui sede legal. A Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, em seu art. 2º definia: “Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

Já o art. 19 da atual Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, traz um conceito semelhante ao da lei anterior, só que mais amplo, de sorte a abranger uma classe especial de segurados até então não tutelados, podendo ser o produtor, o parceiro, meeiro e arrendatário rurais, o garimpeiro e o pescador artesanal, desde que trabalhem individualmente ou sob o regime de economia familiar. Vejamos:

“Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 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.”

Em outras palavras, tomando o conceito legal como ponto de partida, podemos afirmar, com Antônio Lago Júnior, que o “acidente do trabalho é aquele acontecimento mórbido, relacionado diretamente com o trabalho, capaz de determinar a morte do obreiro ou a perda total ou parcial, seja por um determinado período de tempo, seja definitiva, da capacidade para o trabalho. Integram, pois, o conceito jurídico de acidente do trabalho: a) a perda ou redução da capacidade laborativa; b) o fato lesivo à saúde, seja física ou mental do trabalhador; c) o nexo etiológico entre o trabalho desenvolvido e o acidente, e entre este último e a perda ou redução da capacidade laborativa”.¹⁰

Três tipos de responsabilização podem decorrer da ocorrência de um acidente do trabalho.

10 LAGO JÚNIOR, Antônio. *A Responsabilidade Civil decorrente do Acidente de Trabalho*. In: LEÃO, Adroaldo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga (coords.). *Responsabilidade Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2001, p. 54/55.

A primeira é uma responsabilização contratual, com a eventual suspensão do contrato de trabalho e o reconhecimento da estabilidade acidentária prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

A segunda é o benefício previdenciário do seguro de acidente de trabalho, financiado pelo empregador, mas adimplido pelo Estado.

A terceira, porém, é a que a gera polêmica, tendo uma natureza puramente civil, de reparação de danos, prevista no já mencionado art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal de 1988, nos seguintes termos:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, *quando incorrer em dolo ou culpa.*”

Poder-se-ia defender que, a partir do momento em que a Carta Constitucional exigiu, expressamente, a comprovação de culpa ou dolo do empregador para impor-lhe a obrigação de indenizar optou por um *núcleo necessário*, fundado na responsabilidade subjetiva, do qual o legislador infraconstitucional não se poderia afastar.

Ademais, uma lei ordinária não poderia simplesmente desconsiderar requisitos previamente delineados em norma constitucional, a qual, além de se situar em grau superior, serve como o seu próprio fundamento de validade.

Se o constituinte quisesse reconhecer a responsabilidade objetiva, seria explícito, a exemplo do tratamento dispensado à responsabilidade civil do Estado, no art. 37, § 6º. Não sendo assim, remanesce o princípio da culpa.

Todavia, a questão não é assim tão direta. Não há como se negar, *como regra geral*, que indubitavelmente a responsabilidade civil do empregador, por danos decorrentes de acidente de trabalho, é subjetiva, devendo ser provada alguma conduta culposa de sua parte, em alguma das modalidades possíveis,¹¹ incidindo de forma independente do seguro acidentário pago pelo Estado.

11 “RESPONSABILIDADE CIVIL – AÇÃO INDENIZATÓRIA – DANO MORAL E MATERIAL – ACIDENTE NO TRABALHO – MORTE DA VÍTIMA – ARRIMO DE FAMÍLIA – CULPA *IN ELIGENDO* E *IN VIGILANDO* – DIREITO RESSARCITÓRIO – RECURSOS CONHECIDOS, MAIORIA, E IMPROVIDOS, UNÂNIME – 1. o preparo de custas da apelação deve ser obediente ao comando do art. 511, do CPC, i.é, simultâneo com a interposição do recurso. A limitação do consumo de energia elétrica, levada a efeito pelo governo, fez mudança no hábito de vida, inclusive, no horário de expediente ao público nos estabelecimentos bancários, assim, o ‘apagão’ é causa que justifica, em princípio, o retardo para o dia seguinte do preparo de custas do recurso. O apelo, portanto, deve ser conhecido. 2. A morte de filho de 19 anos de idade, vítima de desabamento na obra em que trabalhava como operário é causa remota próxima a justificar o ressarcir pelo dano

Todavia, parece-nos inexplicável admitir a situação de um sujeito que, por força de lei, assume os riscos da atividade econômica e por exercer uma determinada atividade (que implica, por sua própria natureza, em risco para os direitos de outrem), responde objetivamente pelos danos causados. Ainda assim, *em relação aos seus empregados*, tenha o direito subjetivo de somente responder, *pelos seus atos*, se os hipossuficientes provarem culpa.

A aceitar tal posicionamento, vemo-nos obrigados a reconhecer o seguinte paradoxo: o empregador, pela atividade exercida, responderia objetivamente pelos danos por si causados, mas, em relação a seus empregados, por causa de danos causados justamente pelo exercício da mesma atividade que atraiu a responsabilização objetiva, teria um direito a responder subjetivamente. Desculpe-nos, mas é “muito para o nosso fígado”...

3.5 Responsabilidade civil em relações triangulares de trabalho

Para encerrar este capítulo, é importante tecer algumas considerações sobre a responsabilidade civil nas relações triangulares de trabalho.

Fenômeno da modernidade, a terceirização é vista como um modelo de excelência empresarial e administrativa, com a possibilidade de redução de custos de mão-de-obra e especialização dos serviços prestados.

moral e também o dano material, desde quando arrimo de família. 3. Estão legitimados solidariamente no pólo passivo da causa o empreiteiro responsável pela obra e, também, o proprietário da edificação, este pela culpa *in eligendo* ao contratar quem descumpra as leis do trabalho, i.é, empresa irregular. 4. A dor e o sofrimento pela perda de um ente querido são inimagináveis e esta realidade é considerada, a par doutros pormenores, pelo julgador; assim, a decisão cônica nesse seguir há de ser homenageada.” (TJDF, Apelação Cível 19.980.910.035.585 APC DF, Acórdão nº 151.998, data de julgamento: 29.10.2001, órgão julgador: 1ª Turma Cível, Relator: Eduardo de Moraes Oliveira, publicação no DJU 02.05.2002, p. 100)

“CIVIL – RESPONSABILIDADE CIVIL – ACIDENTE DO TRABALHO – MENOR DE IDADE – O menor de idade que se acidenta no curso da jornada, manejando máquina em que não estava habilitado a trabalhar, tem direito à indenização dos danos morais e materiais sofridos; responsabilidade que resulta, no mínimo, da própria omissão do dever de vigilância, imputável ao empregador, que não se desobrigaria ainda quando o menor tivesse substituído espontaneamente o colega encarregado da tarefa perigosa. Recurso especial conhecido e provido.” (Superior Tribunal de Justiça, Acórdão RESP 435.394 / PR ; Recurso Especial 2002/0059632-2, Fonte: DJ, 16.12.2002, 00320, Relator Min. Ari Pargendler, data da decisão: 12.11.2002, órgão julgador: 3ª Turma).

“ACIDENTE AÉREO – RESPONSABILIDADE – EMPREGADOR – Trata-se de indenização contra banco em razão da morte do empregado em acidente aéreo no desempenho de suas funções, fato que configurou acidente de trabalho. O banco contestou, arguiu sua ilegitimidade passiva e denunciou a lide à transportadora aérea. O Tribunal *a quo* negou provimento ao pedido. A Turma deu provimento ao recurso do banco, afirmando que o empregador pode ser responsabilizado pela indenização devida pela morte de seu empregado quando a serviço, porém desde que demonstrada a culpa do empregador pela ocorrência do evento, seja pela escolha do procedimento, da via, do meio de transporte, da empresa transportadora, da ocasião, etc.” (STJ, REsp 443.359/PB, Rel. Min. Ruy Rosado, julgado em 03.10.2002)

Trata-se, em síntese, de uma dúplici relação jurídica, em que um sujeito contrata os serviços de outro, em um pacto de natureza civil, e este último contrata empregados, que trabalham em atividades relacionadas com o tomador de serviços.

A responsabilidade patrimonial para os créditos trabalhistas dos empregados é o sujeito da relação obrigacional, qual seja seu empregador, no caso, o prestador de serviços.

Todavia, a jurisprudência trabalhista, consagrando uma hipótese didática de *obligatio sem debitum*, construiu e acolheu a tese da responsabilidade civil subsidiária do tomador de serviços pelos débitos trabalhistas do prestador, estando a matéria sumulada através do Enunciado 331 do colendo Tribunal Superior do Trabalho, que taxativamente diz:

“Enunciado nº 331:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE
– REVISÃO DO ENUNCIADO Nº 256

I – a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo nos casos de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II – a contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art.37, II, da Constituição da República).

III – não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador do serviço quanto àquelas obrigações, desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.”

(RES. OE nº 23, de 17.12.1993 – DJU de 21.12.1993)

Diante do exposto, a incidência normativa a ser procedida é a do inciso IV do Enunciado nº 331 do colendo Tribunal Superior do Trabalho, com a fixação da responsabilidade patrimonial subsidiária da tomadora de serviços, caso não sejam encontrados bens da prestadora demandada para responder aos créditos eventualmente reconhecidos nesta decisão.

Vale destacar, inclusive, que o referido inciso IV foi modificado posteriormente pela Resolução nº 96/2000, publicada no DJU de 18.09.2000 (p. 290), passando a ter a seguinte redação:

“IV – o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, *inclusive quanto aos órgãos da administração*

direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8.666/93).”

Assim sendo, mesmo atendidos os requisitos do regular procedimento licitatório, a responsabilidade subsidiária da administração pública, pelos débitos trabalhistas das empresas terceirizantes, deve prevalecer, o que ora se reconhece.

A idéia dessa responsabilização se baseia em uma culpa *in eligendo* do tomador de serviços, na escolha do prestador, bem como *in vigilando* da atividade exercida,¹² aplicando-se analogicamente outras disposições da legislação trabalhista, como, por exemplo, o art. 455 da Consolidação das Leis do Trabalho.¹³

E essa regra jurisprudencial, concebida para créditos trabalhistas *stricto sensu*, é aplicável para as regras de responsabilidade civil em geral? Não temos a menor dúvida em afirmar que sim.

E qual é o fundamento para tal responsabilização? Simplesmente o mesmo dispositivo que alberga a regra de responsabilidade civil objetiva do empregador por ato dos seus empregados.

De fato, dispõe o art. 932, III, do CC 2002:

“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.”

Ora, o que é o prestador de serviços terceirizados senão um preposto do tomador para a consecução de uma determinada atividade? Ao terceirizar a atividade antes destinada à tomadora, elegeu esta um determinado sujeito – pessoa física ou

12 “CIVIL – RESPONSABILIDADE CIVIL POR FATO DE TERCEIRO – ATO ILÍCITO PRATICADO POR EMPREGADO – PRESTADORA DE SERVIÇO DE ESTIVA, REQUISITADO POR COMANDANTE OU ARMADOR – INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 15 DA LEI Nº 8.630/93, 255 E 261 DA CLT – I. Da exegese das normas do art. 15 da Lei nº 8.630/93 (responsabilidade pela segurança do navio) e dos arts. 255, 259 e 261 da CLT (normas de proteção ao trabalhador) não se dessume que ao dono do navio ou prepostos deste se atribua ‘culpa *in vigilando*’ pelos serviços de estiva que se realizem a bordo da nave, imputando ao armador ou ao comandante responsabilidade (fato de terceiro) por ato ilícito, comprovadamente praticada por empregado de empresa prestadora requisitada para tais serviços, empresa essa cuja culpa *in vigilando* remanescem incontestes. II. Recurso conhecido e provido.” (STJ, Acórdão REsp 67.227/SP Recurso Especial 1995/0027272-5, Rel. Min. Waldemar Zveiter, data da decisão: 05.05.1998, órgão julgador: 3ª Turma)

13 “Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. Parágrafo único. Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a estes devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.”

D O U T R I N A

jurídica – para exercer a atividade em seu lugar. Aos olhos da comunidade, porém, aquela atividade-meio desempenhada realiza-se como se feita pela tomadora.

Assim, por exemplo, se um determinado restaurante terceiriza o serviço de manobrista de seus clientes, deve responder, juntamente com o empregador do manobrista pelos danos causados ao consumidor no exercício dessa função.

Não se trata de uma novidade no sistema, mas, sim, da consagração da idéia de que se deve propugnar sempre pela mais ampla reparabilidade dos danos causados, não permitindo que aqueles que usufruem dos benefícios da atividade não respondam, também, pelos danos causados por ela.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil*. 2. ed., v. I, Parte Geral, São Paulo: Saraiva, 2002.

_____. *Novo Curso de Direito Civil*. Obrigações, São Paulo: Saraiva, v. II, 2002.

GOMES, Orlando. *Contratos*. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*, 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

LAGO JÚNIOR, Antônio. A Responsabilidade Civil decorrente do Acidente de Trabalho. In: LEÃO, Adroaldo, e PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga (coords.). *Responsabilidade Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2001, p. 53/95.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela Específica*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio Sexual na Relação de Emprego*. São Paulo: LTr, 2001.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Repertório de Conceitos Trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2000.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Litisconsórcio, Assistência e Intervenção de Terceiros no Processo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil*. 3. ed., São Paulo: Atlas, v. II, 2002.