

A APLICABILIDADE DA DENUNCIÇÃO À LIDE NA JUSTIÇA DO TRABALHO

SÔNIA MARIA SEREDA¹

THAIS POLIANA DE ANDRADE²

RESUMO:

O objetivo deste artigo é analisar a pertinência da aplicação da denúncia à lide na Justiça do Trabalho, bem como demonstrar as vantagens e desvantagens de sua aplicação. O estudo será baseado em opiniões contrárias e favoráveis a aplicabilidade de tal instituto, da jurisprudência e, exemplificativamente, serão trazidos alguns casos mais comuns nas demandas trabalhistas. A aplicação da denúncia à lide nessa justiça especializada é de suma importância, pois permite o cumprimento dos princípios da celeridade e economia processuais e a concentração em uma demanda única, evitando assim, a desarmonia nos julgados e a ação de regresso. Tal fato permitirá que os magistrados efetuem a entrega jurisdicional com maior segurança jurídica, permitindo assim a justiça como um todo.

Palavras-chave: Processo do trabalho; intervenção de terceiros; denúncia à lide; aplicabilidade.

Abstract:

This paper aims to analyze the relevance of the application of the impleader in the Labor Courts, as well as to demonstrate the advantages and disadvantages of its application. The study will be based on adverse and favorable opinions in relation to the applicability of such institute and the jurisprudence, and for purposes of exemplification, some common cases in the labor lawsuits will be included. The application of the impleader in this specialized justice is of paramount importance, because it allows the implementation of the principles of celerity and procedural economy and the concentration in a single demand, thus avoiding disharmony in the trial and the recovery suit. This fact will allow the magistrate to perform the jurisdictional delivery with a higher juridical safety, thus enabling the justice as a whole.

Keywords: Labor lawsuit; third party intervention; impleader; applicability.

¹ Servidora Pública Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba.

² Advogada. Mestre em Direito das Relações Sociais pela UFPR. Graduada em Direito pela UFPR. Professora da Pós-Graduação em Direito do Trabalho da PUC-PR. Professora da Pós-Graduação em Direito do Trabalho pela UNICURITIBA. Pós-Graduação em Direito do Trabalho da ABDCONST. Professora da Pós-Graduação em Recursos Humanos da UNICURITIBA. Pós-Graduação do MBA em Gestão de Negócios da UNICURITIBA. Professora da Pós-Graduação em Direito do Trabalho da EMATRA 9ª Região. Professora de Graduação em Direito da UNIFAE. Professora da ESA-PR.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por finalidade demonstrar a divergência existente na doutrina e jurisprudência acerca da aplicabilidade da intervenção de terceiros na Justiça do Trabalho, mais especificamente, da denúncia à lide. O principal objetivo é evidenciar a compatibilidade, bem como as vantagens da aplicação desse instituto nas demandas trabalhistas.

Tal estudo terá como estrutura a análise do conceito e principais características da intervenção de terceiros de forma ampla. Da mesma forma, com relação à conceituação, características e trâmite da denúncia à lide.

Feitas tais considerações haverá a busca mais detalhada acerca do tema, com relação à Justiça do Trabalho. A discussão sobre a aplicação ou não da denúncia à lide está apenas no inciso III do artigo 70, do Código de Processo Civil, ou seja, o direito de regresso.

O Direito do Trabalho tem por base princípios constitucionalmente garantidos, além dos específicos a este ramo. As demandas trabalhistas têm por característica a busca de verbas de natureza alimentar. Assim, existem princípios que regem tais demandas com a finalidade de solução rápida e também a proteção ao empregado, parte hipossuficiente no litígio. Tratam-se dos princípios da celeridade e economia processuais, que tem por objetivo a busca da Justiça e da equidade.

O principal fundamento para a pertinência do uso da denúncia à lide na Justiça do Trabalho é a aplicação do princípio da subsidiariedade. Ou seja, o artigo 769 da CLT permite a utilização do direito processual comum nas causas em que houver a omissão da legislação trabalhista, além da existência de incompatibilidade. Assim, como não há na lei dessa justiça especializada norma que verse sobre tal matéria, torna cabível o uso de tal artigo e, conseqüentemente, a aplicação da denúncia à lide.

Outro argumento favorável refere-se ao advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, o que tornou possível a resolução de lides, não só relacionadas a empregados e empregadores, mas também, nas relações de trabalho. Baseando-se em tal ampliação, houve o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 227 da SBDI-1 do TST, em 10/11/2005. Anteriormente, esta OJ entendia-se como incompatível a aplicação de

tal instituto no processo do trabalho. Com o seu cancelamento, a discussão doutrinária e jurisprudencial só aumentou.

As opiniões desfavoráveis a tal aplicação baseiam-se na incompetência da Justiça do Trabalho para a solução das demandas “paralelas”, por não se tratarem de matéria trabalhista. Além do mais, dizem trazer prejuízos aos princípios da celeridade e economia processuais.

Por fim, exemplificativamente serão trazidos alguns casos mais comuns, vistos na prática, acerca do tema proposto. A sucessão de empregadores e o estudo dos artigos 10 e 448 da CLT, ou seja, a invalidade, para o empregado, da cláusula de responsabilidade estabelecida entre sucedido e sucessor; os contratos de subempreitada, sendo analisado o artigo 455 da CLT; as ações acidentárias movidas em face do INSS, e empregadores que possuem contrato de seguro, além dos contratos de terceirização.

Assim, após a demonstração das opiniões favoráveis e contrárias ao tema escolhido, por meio do estudo da doutrina e jurisprudência, será facilmente perceptível a grande discussão ainda existente sobre a aplicação da denunciação à lide nas demandas trabalhistas.

A pertinência de tal aplicação terá como consequência a demonstração de que o uso da denunciação à lide contribui para o cumprimento dos princípios da economia e celeridade processuais e, principalmente, a Justiça com a harmonização das decisões, evitando assim, resultados conflitantes pelas ações de regresso, que inevitavelmente, seriam ajuizadas. Com isso, haverá a diminuição das ações na justiça como um todo.

2 CONCEITO DE INTERVENÇÃO DE TERCEIRO

A relação jurídica processual normalmente é triangular, formada pelo autor, réu e juiz. No entanto, essa estrutura pode ser diferenciada, caso haja pessoa que não faça parte dessa relação. Para José Augusto Rodrigues Pinto, o terceiro é considerado como: “não sendo sujeito de uma relação jurídica, portanto, parte em

processo a ela concernente, pode ter seu interesse individual afetado pelo resultado da demanda, justificando a pretensão de participar dela.”³

A participação de outros sujeitos ocorre por duas finalidades, ou seja, ajudar uma das partes (autor ou réu) ou excluir alguma delas, ou ambas da demanda. Ao ingressarem no processo, podem ter interesse na sua solução, podendo ser de maneira mais ampla ou restritiva, tudo irá se definir pelo interesse jurídico. Quanto maior for a atuação da ação de direito material sobre a relação jurídica, maior será a possibilidade de participar da demanda. Ao contrário, se a atuação da ação de direito material for menor, poderá não haver a participação na relação jurídica processual.

A participação do terceiro deve ser baseada no interesse jurídico. Assim, o interesse econômico, financeiro, político ou moral não permitem a intervenção de terceiros. O interesse jurídico ocorre quando há relação material entre terceiro e a parte.

A intervenção de terceiros pode ser classificada como: intervenção voluntária (espontânea) e intervenção forçada (coata). Na intervenção voluntária, o ingresso do terceiro ocorre por iniciativa própria. Já na forçada, o ingresso do terceiro se dá por convocação de um dos demandantes.

O Código de Processo Civil, em seus artigos 56 a 80, elenca como espécies de intervenção de terceiros: oposição, nomeação à autoria, denunciação da lide, chamamento ao processo e assistência.

Tendo em vista o tema proposto por este artigo será tratado especificamente acerca da denunciação à lide, taxado nos artigos 70 a 76 do CPC.

3 CONCEITO DE DENUNCIAÇÃO À LIDE

De acordo com Humberto Theodoro Junior, denunciação à lide é conceituada da seguinte forma: “consiste em chamar o terceiro (denunciado), que mantém um

³ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo trabalhista de conhecimento**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 268.

vínculo de direito com a parte (denunciante), para vir responder pela garantia do negócio jurídico, caso o denunciante saia vencido no processo.”⁴

Para José Augusto Rodrigues Pinto, define-se denunciação da lide como: “a indicação ao juízo, pelo réu da ação, para vir respondê-la, daquele que se identifica como responsável final da obrigação exigida pelo autor.”⁵

A denunciação à lide é uma espécie de intervenção de terceiro forçada, em que se pretende incluir no processo uma nova ação, que será analisada caso o denunciante venha a perder a demanda. Por tratar-se de ação, necessita de verificação dos pressupostos processuais e das condições da ação para ser admissível pelo juiz. Essa nova ação é dependente da principal, que pelo direito de regresso poderá recuperar o prejuízo pela perda da ação.

A denúncia só pode ocorrer no processo de conhecimento, não sendo admissível no procedimento cautelar ou executório. Tal fato ocorre, pois nesses dois últimos procedimentos não há condenação.

A denunciação à lide tem dupla função, pois traz terceiro para ser assistente na ação perante o adversário comum e também ser réu na outra demanda com o intuito indenizatório. É uma ação de garantia, pois o denunciante irá defender eventual prejuízo que poderá sofrer pela condenação da ação principal. Assim, o denunciante acionará o denunciado para ressarcimento do que dispendeu.

Há possibilidade de denunciações sucessivas, mas o sujeito processual só pode denunciar o seu próprio garante, ou seja, não pode denunciar o garante de seu garante, isso ocorre pela falta de vínculo de direito material.

A denunciação poderá ocorrer por iniciativa do autor, do réu ou daquele que figura como denunciado. Caso seja o autor o denunciante, deverá ele, junto com a petição inicial, requerer a citação do denunciado, que será no prazo máximo de 10 dias, quando na mesma comarca, ou 30 dias quando em comarcas diferentes. Caso seja aceita pelo juiz, será determinada a suspensão do processo, até a citação do litisdenunciado. Comparecendo o denunciado, poderá aceitar ou não. Se aceitar, assumirá a posição de litisconsorte, podendo até mesmo, aditar a petição inicial, sendo feita a citação do réu. Caso não aceite, serão formadas duas demandas autônomas.

⁴ THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. 51. ed. Vol. 1. Rio de Janeiro: Forense, 2010, p. 133.

⁵ PINTO, 2005, p. 275.

Na denunciação feita pelo réu, a denúncia e a citação serão feitas no prazo para resposta. Caso o magistrado acolha a pretensão será determinada a suspensão do feito, sendo expedida a citação do denunciado, também pelo prazo máximo de 10 dias, na mesma comarca, ou 30 dias em comarcas diferentes. Caso aceite a denunciação, poderá contestar a ação e estará formado o litisconsórcio. Nesse caso o réu e denunciado buscam a improcedência da ação, ou seja, que o autor saia vencido. Se o réu não acionar o denunciado, conseqüentemente este não terá que indenizar o denunciante (réu da ação principal). Caso o denunciado seja revel ou se comparecer apenas para não aceitar a qualidade a que foi atribuída, o denunciante deverá seguir na defesa até o final. Caso haja a confissão dos fatos alegados pelo autor, o denunciante poderá se defender.

O artigo 191 do CPC somente será aplicado se o denunciado aceitar a responsabilidade subsidiária pelo prejuízo sofrido pelo denunciante.

Instalada a denunciação haverá a cumulação objetiva eventual de demandas no processo, sendo que a segunda demanda só será apreciada, caso a principal venha resultar prejuízo para o denunciante. Se a segunda demanda for procedente, valerá como título executivo (em face do denunciado). Na procedência da ação, a sentença declarará o direito e a responsabilidade por perdas e danos. Neste caso, ocorre um segundo momento processual, ou seja, os litisconsortes (denunciante e denunciado) agora figuram como autor e réu.

A sentença prolatada é una, embora materialmente haja o julgamento de duas lides (principal e secundária), ou seja, resolverá a lide proposta pelo autor frente ao réu, bem como do denunciado frente ao denunciante. Julgando improcedente a ação principal, não significa a obrigatoriedade de ser julgada procedente a lide secundária. Pode ocorrer do denunciado ser condenado diretamente em face do autor da ação principal, caso este aceite a denunciação contra si proposta e conteste o pedido feito pelo adversário do denunciante, isso ocorre principalmente nos casos de contrato de seguro, para os autores que aceitam como hipótese. A condenação poderá ser direta e solidária, implicando no pagamento da indenização. Nesse caso haverá litisconsórcio entre o denunciante e denunciado. O pedido indenizatório proposto perante o denunciado tem caráter eventual, pois só ocorrerá se o denunciante perder a demanda.

A denunciação à lide tem por objetivo instalar no processo uma nova lide. O denunciante e o denunciado estarão envolvidos no direito de garantia ou de

regresso que um pretende exercer contra o outro. A ausência do pedido de denunciação à lide impede que o juiz condene o denunciado ao pagamento de indenização, mas isso não implicará o impedimento do réu, em ação autônoma, de pedir ressarcimento pelos prejuízos sofridos.

O artigo 70 do Código de Processo Civil prevê em seus incisos a possibilidade da denunciação à lide nos casos de garantia da evicção, posse indireta e do direito regressivo de indenização. A possibilidade de incidência na esfera trabalhista não se dá por evicção, nem posse indireta. Resta apenas, a discussão sobre a possibilidade de aplicar o direito regressivo de indenização.

Analisando-se a pertinência do assunto com relação ao artigo em desenvolvimento serão trazidas considerações do inciso III do artigo 70 do CPC, ou seja, o direito de ação de regresso.

O inciso III do artigo 70 do CPC, prevê: “aquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda.” A parte da ação principal, caso sucumbente, poderá, por meio de ação regressiva, requerer a indenização, pelos prejuízos sofridos. A denunciação será incluída na demanda, de forma subordinada, caso o beneficiário venha a ser vencido na ação principal.

Não é pacífico o entendimento, mas para Luiz Guilherme Marinoni e Sergio Cruz Arenhart tem-se como exemplo, os casos das relações de contrato de seguro, conforme descreve:

a empresa seguradora está obrigada a indenizar em ação regressiva os prejuízos de alguém, que é parte em ação judicial. A denunciação, então, inclui no processo instaurado também a demanda de regresso, para a eventualidade de o beneficiário vir a sucumbir na ação principal, caso em que será examinada a demanda subordinada.⁶

Para Humberto Theodoro Junior, a hipótese do inciso III não abrange as relações de seguro. Esse autor diz: “na verdade, a responsabilidade do segurador é direta e não regressiva, pois decorre do dano e não da sucumbência do segurado.”⁷ Entende, que a espécie de intervenção de terceiros cabível, nesse caso, é o

⁶ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sergio Cruz. **Processo de conhecimento**. 7. ed. São Paulo: RT, 2008, p 186.

⁷ THEODORO JUNIOR, 2010, p. 134.

chamamento ao processo (artigo 77, III, do CPC) e não a denúncia à lide. É a forma de exigir que a seguradora assuma o dever de indenizar diretamente o autor.

A sentença que acolhe a denúncia à lide permite que o denunciante execute regressivamente o denunciado, tendo por finalidade realizar a garantia em face da condenação na ação principal.

Há divergência na doutrina e jurisprudência no caso do devedor da causa principal, quando o vencido não cumpre a condenação imposta. Alguns autores entendem que a parte da ação principal não teria legitimidade para executar o litisdenunciado, tendo em vista a falta de relação material entre ambos. Assim, para eles, direito de regresso seria entre o denunciante e denunciado.

Já para outros autores, o entendimento é de que o autor na ação principal poderia executar diretamente o denunciado, caso o devedor principal não cumpra o que lhe foi imposto. Ressaltando-se, é claro, o cumprimento dos limites da ação regressiva, bem com o direito material. Considerando-se esse entendimento tem-se que o denunciante e denunciado são litisconsortes. Tal entendimento fundamenta-se na economia processual e também na garantia de efetividade da pretensão jurisdicional. Não haveria lógica o autor da ação principal ter reconhecido o seu direito e não poder tê-lo satisfeito, caso não pudesse acionar o litisdenunciado, se o réu da demanda principal não cumprisse a obrigação a ele imposta.

4 INTERVENÇÃO DE TERCEIROS NO PROCESSO DO TRABALHO

O direito processual tem por base diversos princípios constitucionais tais como, a imparcialidade do juiz, igualdade, contraditório e ampla defesa, motivação das decisões, publicidade, proibição de provas ilícitas, devido processo legal, acesso à justiça e ordem jurídica justa, bem como a inafastabilidade da jurisdição. Assim qualquer ramo do Direito, dentre eles, o processo do trabalho, deve ser utilizado aplicando-se os princípios constitucionais. Para Sergio Pinto Martins o princípio que norteia o processo do trabalho é o protecionista. Mas, além desse princípio, há também o da informalidade, celeridade, simplicidade, oralidade e subsidiariedade.

Analisando-se os princípios que regem o processo do trabalho, bem como por tratar-se de verbas de natureza alimentar, podemos verificar que o principal objetivo buscado é a solução da lide de forma mais rápida possível.

O princípio da celeridade está intimamente ligado aos princípios da concentração e o da economia processual. A redução do tempo do processo em âmbito trabalhista ocorre pela prática contumaz do princípio da oralidade.

Outro princípio que visa a entrega jurisdicional de forma rápida é o da economia processual, que busca o maior aproveitamento da aplicação da lei, com o menor esforço processual possível.

Os princípios que norteiam o processo devem ser aplicados de forma harmônica, ou seja, não podem ser utilizados com desrespeito a outros como: contraditório, devido processo legal, igualdade processual das partes e procuradores e ampla defesa. A atuação arbitrária dos magistrados, com desrespeito dos princípios, muito provavelmente, terá como consequência, a anulação dos atos e assim o desrespeito do princípio da celeridade processual.

Importante salientar que a atuação dos magistrados tem uma enorme contribuição no que diz respeito ao cumprimento da aplicação dos princípios da celeridade e economia processuais. A sociedade vive em constantes mutações, ou seja, é dinâmica. Dessa forma, a plena atuação dos magistrados será alcançada se houver o acompanhamento de tais evoluções, buscando aplicar novos entendimentos. Tal prática irá contribuir para a diminuição de recursos para tribunais superiores.

Considerando-se a característica peculiar do processo do trabalho, principalmente após a análise dos princípios que norteiam tal ramo jurídico, nos deparamos com a controvérsia existente tanto na doutrina, como na jurisprudência acerca da aplicação ou não da intervenção de terceiros no processo do trabalho.

Dentre os argumentos contrários à aplicação da intervenção de terceiros no Processo do Trabalho estão: incompetência para resolução de lides entre terceiros, que não sejam autor e réu, incompatibilidade com os princípios do processo do trabalho, como a celeridade processual e o desvio da resolução da lide trabalhista quando há o ingresso do terceiro na demanda.

Já as opiniões favoráveis à aplicação de tal instituto fundamentam da seguinte forma: compatibilidade com o procedimento trabalhista, omissão da legislação trabalhista acerca do tema e aplicação do artigo 769 da CLT, competência da Justiça do Trabalho para não julgar somente as relações de emprego, economia processual, efetividade e harmonização das decisões evitando-se assim, resultados conflitantes, tendo como consequência a busca da justiça e equidade.

Um dos argumentos favoráveis fundamenta-se no que está previsto no artigo 769, da CLT que estabelece: “nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste título”. Desta forma, o princípio da subsidiariedade, caracteriza-se pela aplicação do direito processual comum nas causas em que houver omissão da legislação trabalhista, bem como haja a inexistência de incompatibilidade. Assim, como não há na legislação, norma versando sobre tal matéria, a omissão acerca do instituto da intervenção de terceiros na Justiça do Trabalho, torna cabível o uso de tal princípio e, conseqüentemente, possível a utilização nas ações trabalhistas.

De acordo com Amauri Mascaro do Nascimento, há duas posições acerca da aplicação do instituto no processo do trabalho, quais sejam: restritiva que sustenta a formação de uma lide paralela entre terceiro interveniente e a parte, em detrimento à lide formada entre empregado e empregador. Entende esta corrente que a Justiça do Trabalho seria incompetente para resolver a lide paralela. Já a segunda corrente é a não restritiva que aceita a aplicação da intervenção de terceiros no contencioso trabalhista, pois não há lei expressamente que impeça a sua utilização.⁸

Os autores Otávio Augusto Reis de Souza e Ricardo José das Mercês Carneiro já entendiam pela aplicabilidade de tal instituto na Justiça do Trabalho. Após o advento da EC nº 45/2004, houve a sedimentação acerca da opinião favorável à sua aplicação. Fundamentam da seguinte forma:

é possível afirmar não haver mais qualquer dúvida quanto a este cabimento, uma vez que a nova redação do artigo 114 da Constituição Federal não mais limita a competência da Justiça obreira às lides trabalhistas envolvendo o binômio trabalhador- empregador, sendo possível demandas entre trabalhadores, entre estes e sindicatos ou entre empregadores ou empregadores e sindicatos. Nesse passo, o óbice, antes apontado, deixa de existir.⁹

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 339.

⁹ SOUZA, Otávio Augusto Reis de; CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. **Direito e processo do trabalho**. Rio de Janeiro: 2008, p. 282.

Para Francisco Antônio de Oliveira a intervenção de terceiros não tinha aplicação na Justiça do Trabalho, antes da EC nº 45/2004. Nos casos envolvendo empregado e empregador, pequeno empreiteiro, operário ou artífice não há que se falar em intervenção de terceiros. Para esse autor ocorre o seguinte:

A doutrina criou e a jurisprudência referendou a “integração à lide” que diz respeito a casos onde haja solidariedade ou subsidiariedade do empregador ou do tomador com outras empresas no cumprimento da obrigação proveniente de sentença condenatória. É o caso de terceirização de mão-de-obra, onde exista responsabilidade da empresa fornecedora e da recebedora de mão-de-obra, do empreiteiro e do subempreiteiro.¹⁰

Como não há uma legislação no direito do trabalho que verse sobre tal matéria e não havendo unanimidade acerca da aplicação do instituto, fica a cargo do magistrado, ao se deparar com o caso concreto, analisar as matérias pertinentes, tendo que levar em conta, principalmente, a aplicação dos princípios do direito do trabalho e assim, decidir sobre a aplicação ou não da intervenção de terceiros na demanda proposta.

5 DA APLICAÇÃO DA DENUNCIÇÃO À LIDE NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Após a análise da discussão acerca da aplicação do instituto em si, discute-se também, a respeito da aplicabilidade, especificamente, da denúncia da lide, nas demandas trabalhistas.

A Orientação Jurisprudencial nº 227 da SBDI-1 estabelecia a incompatibilidade da aplicação da denúncia à lide no processo do trabalho. A aplicação de tal instituto baseava-se nos limites fixados no artigo 114 da Constituição Federal.

Com a Emenda Constitucional nº 45/2004, que trouxe a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, passou a permitir a atuação em demandas

¹⁰ OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Tratado de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, p. 575.

relativas às relações de trabalho, deixando de ser estritamente as lides entre empregados e empregadores.

Assim, com o advento da referida EC, por tratar-se de incompatibilidade, houve o cancelamento da OJ 227 da SBDI-1, em 10 de novembro de 2005. Tal fato ocasionou o aumento da discussão doutrinária e jurisprudencial acerca da aplicação ou não da denunciação à lide nas demandas trabalhistas. Há entendimentos de que a ampliação da competência da justiça do trabalho acabou com as dúvidas sobre a aplicabilidade ou não da denunciação da lide na Justiça do Trabalho. Por outro lado, tal entendimento não é unânime, havendo os que consideram que nada alterou.

Um dos argumentos contrários a sua aplicação é de que a finalidade do referido instituto processual seria incompatível com a prevista na Justiça do Trabalho, alegam que traria prejuízos à celeridade processual. Exemplificativamente, podemos mencionar a reclamatória trabalhista movida em face da sucessão de empresas.

Fundamenta-se, também, a inaplicabilidade da denunciação à lide, alegando-se que o juiz seria incompetente para decidir a “demanda paralela”, por não se tratar de matéria trabalhista, ou seja, pois versam sobre matérias não previstas no artigo 114 da Constituição Federal. Tem-se, como exemplo, as lides envolvendo empregado e subempregado.

Traz o entendimento nesse sentido, o acórdão 12937-2012, da 1ª Turma do TRT da 9ª Região, em que foi relator Cássio Colombo Filho, abaixo transcrito:

INTERVENÇÃO DE TERCEIROS. DENUNCIÇÃO DA LIDE. RELAÇÃO DE EMPREGO. APLICAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE. O processo do trabalho não constitui terreno fértil para disseminação da modalidade de intervenção de terceiro “denunciação da lide” por três razões, a saber: primeiro, por razão de ordem procedimental, pois no processo trabalhista vigora o princípio da concentração de atos em audiência, e a aceitação da denunciação viria a causar o adiamento de sessões de audiência e morosidade desnecessária; segundo, porque se admitida a denunciação estabelecer-se-ia uma ação paralela à ação principal, no caso entre empresas ou antes a ela equiparados, preclusão, porquanto apesar do termo “obrigatória” do caput do artigo 70 do CPC, a melhor doutrina e jurisprudência entende que nada impede o denunciante de, posteriormente, em ação própria, utilizar-se de seu direito de regresso em face do denunciado. Não se tratando de ação regressiva contra seguradora em caso de responsabilização civil, ou de ações civis utilizáveis na Justiça do Trabalho, descabe a denunciação pretendida. Recurso Ordinário – Procedimento Sumaríssimo a que se nega provimento.

Entende Manoel Antônio Teixeira Filho, pela incompatibilidade da aplicação da denunciação da lide na Justiça do Trabalho, porque:

é da essência dessa forma de intervenção de terceiro que a sentença, declarando a “procedência da ação”, valha, para o denunciante, como título executivo. Desta forma, com base nesse título judicial, o denunciante terá direito de promover, no mesmo órgão jurisdicional e no mesmo processo, a consequente execução para que o denunciado o reembolse das quantias que teve de pagar, em decorrência de sentença condenatória. É evidente que a Justiça do Trabalho não possui competência para essa execução.¹¹

Afirma que a denunciação à lide traz matéria que foge da competência da Justiça do Trabalho.

Da mesma forma, Carlos Henrique Bezerra Leite, diz ser inadmissível a aplicação da denunciação à lide no processo do trabalho. Para ele a competência dessa Justiça Especializada permanece ligada nas relações entre empregado e empregador.¹²

Sergio Pinto Martins entende ser inaplicável a denunciação à lide nas demandas trabalhistas, fundamentando de que seria incompetente para dirimir matéria de natureza civil. Os argumentos utilizados pelos autores favoráveis à aplicação seriam a presença da economia e a celeridade processuais. Para o referido autor, não é isso que ocorre, diz:

o denunciante indica outra pessoa para figurar no pólo passivo da ação, o que vem tornar ainda mais lento o trâmite processual. Num segundo plano, há necessidade de se excluir uma das empresas da relação instaurada, o que é feito na sentença, como regra geral, mostrando a perda de tempo

¹¹ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Litisconsórcio, assistência e intervenção de terceiros no processo do trabalho**. Oposição, nomeação à autoria, denunciação da lide, chamamento de processo. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995, p. 344.

¹² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 442.

existente no processo, em que muitas vezes essa exclusão é feita em razão até mesmo da denunciada.¹³

Assim, para este autor é inaplicável a denunciação à lide no processo do trabalho.

Mesmo posicionamento possui Wagner D. Giglio, que entende pela inaplicabilidade do instituto na Justiça do Trabalho. Fundamenta tal posicionamento utilizando a argumentação feita pelo autor Manoel Antônio Teixeira Filho, qual seja: “não tem ela competência para emitir um título executivo - a sentença que declarar a responsabilidade por perdas e danos (CPC, art. 76).”¹⁴

Já os autores que dizem ser compatível à aplicação do instituto, entendem que haverá maior segurança jurídica e efetividade na resolução do conflito, afastando a necessidade de ajuizamento de ação regressiva. Justifica-se também, a sua utilização pela presença dos princípios da economia e celeridade processuais, bem como justiça e equidade.

Para José Augusto Rodrigues Pinto, é cabível a aplicabilidade da denunciação à lide no processo do trabalho, considerando, inclusive, recomendável. Diz o autor:

entendemos assim, porque ferindo-se a discussão sobre a obrigação trabalhista e o ressarcimento cível em esferas jurisdicionais distintas, torna-se impróprio o dever de resguardar o direito de regresso que, de acordo com a previsão da lei processual comum, dará à sentença que for proferida a condição de título executório em favor do evicto.¹⁵

Para o referido autor, aplica-se o artigo 70 e seguintes do CPC, em razão da omissão da CLT sobre o assunto e da compatibilidade da denunciação da lide com o princípio da celeridade processual.

¹³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**: doutrina e prática forense; modelos de petição, recursos, sentenças e outros. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p 221.

¹⁴ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio apud GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Cláudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 152.

¹⁵ PINTO, 2005, p. 276.

Segundo o entendimento do autor Renato Saraiva, a denunciação da lide no processo do trabalho pode ser compatível em algumas hipóteses. Não há incompetência material para o julgamento da segunda lide. O referido autor menciona em sua obra o seguinte exemplo, abaixo transcrito:

imaginemos que uma empregada promova uma ação de danos morais no âmbito da Justiça do Trabalho em face do seu empregador, por ter sido assediada sexualmente por um gerente da empresa (seu superior hierárquico). Nesse caso, entendemos que o empregador poderá denunciar à lide o seu empregado gerente, tendo a Justiça laboral competência para processar e julgar a segunda lide, ou seja, aquela que surge entre o denunciante (empregador) e o denunciado (gerente empregado).¹⁶

Defende que por ocasião da EC nº 45/2004 que ampliou a competência da Justiça do Trabalho houve o cancelamento da OJ nº 227 e o TST passou a admitir a denunciação da lide no processo do trabalho. Todavia, segundo esse autor, a utilização de tal instituto não deve ser feita de forma indiscriminada, mas sim, com análise de cada caso, para que não seja utilizado como instrumento procrastinatório, ou seja, como forma de retardar e tumultuar o andamento do feito o que só iria prejudicar o trabalhador.

Amauri Mascaro do Nascimento sustenta que há admissibilidade da denunciação da lide no processo do trabalho, nos casos em que se discuta a sucessão de empregadores. Existe a obrigação de, pela lei ou contrato, indenizar em ação regressiva o prejuízo decorrente da perda da demanda. Entende que só pode ser feita como forma de defesa, tendo a possibilidade de decidir, da melhor forma possível, junto com o denunciante. Assim, a apreciação não seria sobre o direito de regresso, do denunciante ao denunciado, mas sim, a responsabilidade do reclamado ou a sua exclusão.¹⁷

Na mesma linha de entendimento estão os autores Carlos Coqueijo Costa e Christóvão Piragibe Tostes Malta.

¹⁶ SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 6.ed. São Paulo: Método, 2009, p. 294.

¹⁷ NASCIMENTO, 1998, p. 339.

Baseando-se nesse fundamento, o acórdão 00881-2012, da 6ª Turma do Tribunal do Trabalho da 9ª Região, em que foi relatora Sueli Gil El-Rafih, decidiu da seguinte forma:

SEGURO FEITO PELO EMPREGADOR POR OBRIGAÇÃO DE NORMA COLETIVA. PEDIDO DO AUTOR DE INDENIZAÇÃO POR NÃO PAGAMENTO POR PARTE DO SEGURO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004 não resta dúvida de que a competência para dirimir “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei” é desta Justiça Especializada, nos termos da nova redação do inciso IX, do art. 114, da CF. No caso específico dos autos, tem-se que a lide secundária versa sobre o pagamento de indenização pela seguradora Sul América, pela alegada invalidez permanente. Dessa feita, como a competência da magistratura trabalhista não se restringe mais ao julgamento de dissídios individuais e coletivos ocorridos entre trabalhadores e empregadores, a denunciação à lide passou a ser aceita no processo do trabalho, em prol da celeridade do provimento jurisdicional. Logo, encontra-se plenamente autorizada pelo ordenamento a conhecer e julgar lides envolvendo a Seguradora e o empregador, por inafastável argumento: a relação jurídica somente se originou devido ao contrato de trabalho firmado entre o falecido autor e a empresa. Além disso, diante da obrigatoriedade imposta pela norma coletiva, qual seja, a de formalização de contrato de seguro pela empresa, em prol de seus empregados, resta claro que a competência é da Justiça do Trabalho para dirimir eventuais conflitos que surjam quando a tal questão. Recurso do autor ao qual de dá provimento quanto ao ponto.

A decisão acima transcrita trouxe posicionamento favorável a aplicabilidade da denunciação à lide basendo-se no artigo 114, da CF, que alterou a competência da Justiça do Trabalho.

6 SITUAÇÕES EXEMPLIFICATIVAS DE APLICABILIDADE DE DENUNCIAÇÃO À LIDE

6.1 SUCESSÃO DE EMPREGADORES OU CONTINUIDADE EMPRESARIAL

Os artigos 10 e 448 da CLT trazem matérias pertinentes a alteração de propriedade ou estrutura jurídica da empresa, estabelecendo que não haverá qualquer prejuízo aos empregadores, ou seja, permanecerão as condições contratuais previamente estabelecidas. O sucessor, através de contrato, pode ficar

desobrigado dos créditos trabalhistas anteriores à sucessão. A empresa sucedida transfere todas as obrigações para a empresa sucessora. Ressalta-se que tal cláusula não tem validade em relação aos empregados, mas, tão somente, com relação ao sucedido. Assim, a sucessora em caso de perda da demanda e para exercer o direito de regresso, poderia denunciar à lide a sucedida.

Discute-se acerca da pertinência ou não da empresa sucessora denunciar à lide a sucedida. A utilização de tal instituto tem por objetivo evitar o ajuizamento de ação regressiva, ou seja, a cobrança de prejuízos com a instauração de um novo processo. Cabe salientar, também, que estaria resguardando os princípios da celeridade e economia processual, bem como o maior esclarecimento dos pontos controvertidos da lide, pelo terceiro. O uso de tal instituto, traz solução integral da lide, impedindo que se alongue indefinidamente, e o que é pior, a demora pelo ressarcimento que a sucessora tem por direito.

O autor Eduardo Gabriel Saad entende de forma contrária, ou seja: “ a isso contrapomos a circunstância de ser trabalhista o fato gerador do crédito, e este terá de ser resgatado pelo sucedido, ou melhor, pelo vendedor da empresa. “¹⁸

É facilmente perceptível nas decisões judiciais o indeferimento, pela maioria dos Juízes do Trabalho, sob o fundamento de que não teriam competência para a solução da demanda formada pela denúncia à lide, pois haveria a emissão de um título executivo judicial declarando a responsabilidade por perdas e danos, e não trata-se de natureza trabalhista. Além do mais, a omissão na legislação é proposital, buscando a solução mais rápida para o empregado.

6.2 CONTRATOS DE SUBEMPREITADA

Outra hipótese que possibilita a aplicação da denúncia da lide no Processo do Trabalho são os contratos de subempreitada. O artigo 455 da CLT estabelece o seguinte: “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.”

¹⁸ SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 206.

O parágrafo único do artigo mencionado acima deixa claro o direito de ação regressiva, mas a controvérsia existente é no sentido de empreiteiro principal denunciar à lide o subempreiteiro, com o objetivo de agilizar o processo e, principalmente, a desnecessidade de ajuizamento de ação regressiva autônoma.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite é incabível a aplicabilidade da denunciação à lide nos casos de subempreitada:

Pensamos ser incabível a denunciação 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 co-responsáveis pelas obrigações trabalhistas, isto é, como “empregadores”.¹⁹

As controvérsias relativas aos contratos de subempreitada devem ser analisadas de acordo com o artigo 455 da CLT, bem como artigo 70, III do CPC. Não raros os casos em que o empregado, ao ajuizar a reclamatória trabalhista, já inclui no pólo passivo da demanda o subempreiteiro. Ou, o faz após a notificação do empreiteiro principal, por desconhecer o real empregador.

Nesse caso conclui-se pela pertinência da aplicação da denunciação à lide, tendo em vista a maior celeridade processual e a desnecessidade de ação regressiva.

6.3 TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização consiste em transferir para outra empresa atividades consideradas secundárias, sendo que a empresa deve atender a sua atividade principal, ou seja, a sua atividade-fim. Entende-se por atividade-fim aquelas destinadas ao atendimento das necessidades socioeconômicas propostas.

De acordo com a Súmula 331 do TST, o tomador de serviço responde subsidiariamente pelos créditos devidos pela empresa fornecedora de mão-de-obra.

¹⁹ LEITE, 2005, p. 443.

Desta forma, a discussão é na possibilidade ou não da empresa tomadora denunciar à lide a empresa terceirizada.

Tratando-se de créditos trabalhistas, pertinente é a denunciação à lide nesse caso, pelos mesmos fundamentos já expostos anteriormente, ou seja, a celeridade processual e a harmonização da decisão.

6.4 AÇÕES ACIDENTÁRIAS

Discute-se também a aplicação da denunciação à lide nas ações acidentárias movidas em face do INSS. A controvérsia é a respeito da possibilidade do INSS incluir na lide o empregador.

Os autores Rodolfo Pamplona Filho e Fernanda Giacomo, ao citarem Tupinambá Miguel, entendem ser incabível a denunciação à lide nesse caso, conforme transcrito a seguir:

o empregador, mesmo que não tenha satisfeito o pagamento das contribuições para fins infortunisticos ou outras obrigações que a lei lhe confere, como a de comunicar o acidente, jamais irá comparecer na ação acidentária como litisconsorte ou assistente.²⁰

Já o entendimento de Sydney Sanches, citado pelos mesmos autores, de maneira contrária, diz ser aplicável a denunciação à lide na hipótese em comento. Segundo o autor: “a denunciação da lide somente seria admitida quando, por força da lei ou do contrato, o denunciado ficasse obrigado a garantir o resultado da demanda. Não basta a possibilidade do direito de regresso.”²¹

Caso fique comprovado que o empregador agiu com negligência, imprudência ou imperícia, é culpado pelo acidente sofrido pelo empregado. Assim, não há como negar a pertinência da aplicação da denunciação à lide. Mais uma vez, estaria sendo cumprido o princípio da celeridade processual.

²⁰ NASCIMENTO, Tupinambá Miguel apud PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GIACOMO, Fernanda. **A aplicabilidade da denunciação da lide no processo do trabalho**. Belo Horizonte: Ciência jurídica do trabalho. v. 11, v. 67, fev. 2008, p. 102.

²¹ SANCHES, Sydney apud PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GIACOMO, Fernanda, 2008, p. 102.

Da mesma sorte há entendimentos no sentido da aplicabilidade da denúncia da lide, no caso de acidente de trabalho, em que a empregadora possui seguro. Assim a reclamada poderá requerer o ingresso na demanda da empresa seguradora, que em caso de condenação haverá o ressarcimento dos prejuízos, e também a desnecessidade do ajuizamento de ação regressiva contra esta empresa.

Nesse sentido decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região, acórdão nº 0020700-34.2008.5.04.0372 em que foi relatora a desembargadora Flávia Lorena Pacheco, decidindo de forma favorável, conforme ementa abaixo transcrita:

EMENTA: COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CHAMAMENTO À LIDE. EMPRESA SEGURADORA. É competente a Justiça do Trabalho para apreciar e julgar questão atinente à denúncia da lide da empresa seguradora, quando existente apólice de seguro com objetivo de reembolsar despesas decorrentes de responsabilidade civil, abrangendo indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente do trabalho. Incidência do artigo 114 da Constituição Federal. Recurso Provido.

Conforme se observa na decisão acima, a aplicabilidade da denúncia à lide mais uma vez baseou-se na alteração da competência da Justiça do Trabalho, trazida pelo artigo 114 da CF.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tema da aplicação do instituto da denúncia à lide nas demandas trabalhistas é muito controvertido, tal matéria traz grandes discussões, não só dentre autores, mas também pelos magistrados no dia-a-dia, na aplicação no caso concreto.

Tal controvérsia só aumentou com o advento da Emenda Constitucional número 45/2004, que trouxe a ampliação da competência da Justiça do Trabalho. Este fato resultou o cancelamento da Orientação jurisprudencial nº 227, SDI-1 do TST, que impedia a aplicação da denúncia à lide na Justiça do Trabalho.

Essa justiça especializada prima pela rápida solução dos conflitos por tratar-se de créditos de natureza alimentar. Assim, os princípios que dão o alicerce as ações trabalhistas tem por finalidade principal a proteção do trabalhador, parte hipossuficiente na demanda. Tratam-se dos princípios da economia e celeridade processuais.

A utilização da denúncia à lide na Justiça do Trabalho deve ser feita com cautela, analisando-se o caso concreto. Ao decidir-se pela aplicação, devem-se considerar, em primeiro plano, interesses do trabalhador. Mas, podemos afirmar que a sua aplicação é possível e até mesmo recomendável.

A aplicação da denúncia à lide na Justiça do Trabalho traz uma prestação jurisdicional mais justa, ou seja, a resolução do conflito será atingida em todos os níveis. O que ocorre é a desnecessidade do ajuizamento de ação regressiva tornando o processo mais célere e eficaz. Além de evitar a multiplicação de processos, bem como a desarmonia entre os órgãos jurisdicionais, afastando decisões injustas. Importante salientar também, a importância da fase instrutória, com a colheita das provas em um único momento, sem a formação de mais de um conjunto probatório.

A atuação mais eficaz dos magistrados é de suma importância para a diminuição das controvérsias existentes acerca da aplicação ou não do instituto nas demandas trabalhistas. A busca de fundamentos concretos e atuais com a realidade vivida, tornará possível o maior uso da denúncia à lide e terá como consequência a menor desarmonia os julgados, trazendo mais vantagens para a entrega da prestação jurisdicional como um todo, não somente em âmbito trabalhista.

REFERÊNCIAS

ALVIM, Eduardo Arruda. **Direito processual civil**. 2. ed. São Paulo: RT, 2008.

CRUZ, Rômulo Lago. **A problemática da admissibilidade do instituto de intervenção de terceiros no processo do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª região- São Luis, v. 11, n.1 (jan/dez. 2001), p. 136-154.

DINIZ, José Janguie Bezerra. **O terceiro no processo do trabalho**. São Paulo: Repertório IOB de jurisprudência, v. 2, n. 10 (2ª quinz./maio 1998), p. 206.

GABRIEL SAAD, Eduardo. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 5. ed. ver. Atual e ampl. por José Eduardo D. Saad e Ana Maria Saad Castello Branco, 1995.

GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**. 16. ed. rev., ampl., atual e adaptada. São Paulo: Saraiva, 2007.

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. **A denúncia da lide no processo trabalhista**. São Paulo: Synthesis, n. 4, p. 31-39, 1995.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo, LTr, 2008.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sergio Cruz. **Curso de processo civil - Processo de Conhecimento**. São Paulo: RT, vol. 2, 7. ed., 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Breves notas sobre a intervenção de terceiros no processo civil e no processo do trabalho**. São Paulo: Revista de direito do trabalho (abr./jun.1995).

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Intervenção de terceiros: cabimento no processo do trabalho**. São Paulo: Synthesis, v. 2, n.19, p. 407, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 18.ed. rev., 1998.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Tratado de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, vol. 1, 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GIACOMO, Fernanda. **A aplicabilidade da denúncia da lide no processo do trabalho**. Belo Horizonte: Ciência jurídica do trabalho. v. 11, v. 67, p. 88-108, fev. 2008.

PERMEGGINI, Eduardo Antunes. **Intervenção de terceiros no processo do trabalho**. São Paulo: Revista LTr - legislação do trabalho e previdência social, v. 55, 11 (nov.1991), p. 1345-1349.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo trabalhista de conhecimento**. São Paulo: LTr, 7. ed, 2005.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2009.

SOUZA, Otávio Augusto Reis de; CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. **Direito e processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Curso de direito processual do trabalho: processo do conhecimento 1**. São Paulo: LTr, 2009.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Litisconsórcio, assistência e intervenção de terceiros no processo do trabalho: oposição, nomeação à autoria, denunciação da lide, chamamento de processo**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil e processo do conhecimento**. 51. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.