

DA (IN)ADMISSIBILIDADE DA DENUNCIÇÃO DA LIDE NO PROCESSO TRABALHISTA APÓS O CANCELAMENTO DA OJ N. 227 DA SDI-I DO TST

THE (IN)APPLICABILITY OF THE THIRD-PARTY IMPLER IN LABOR TRIALS AFTER THE CANCELLATION OF THE JURISPRUDENTIAL ORIENTATION N. 227 (SDI-I TST)

Celso de Lima Freire*

RESUMO

O presente artigo pretende analisar os efeitos processuais do cancelamento da OJ n. 227 da SDI-I do TST que entendia que a denúncia da lide era inaplicável no processo trabalhista. Seu cancelamento foi realizado em 2005, após o considerável elasticamento da competência da Justiça do Trabalho, que passou a não se preocupar apenas com relações de emprego, mas também com outras controvérsias decorrentes das relações de trabalho (Emenda Constitucional n. 45/04). A doutrina e jurisprudência ainda não se acertaram sobre os efeitos desse cancelamento, havendo tanto manifestações restritivas, apegadas aos posicionamentos anteriores, quanto manifestações progressistas, que visualizam no cancelamento uma autorização para a ampla aceitação da denúncia da lide no processo trabalhista. Neste trabalho, ao cabo da análise de variadas hipóteses sobre as quais se poderia conceber a utilização da denúncia da lide, conclui-se que esse instituto processual de intervenção de terceiros deve ser admitido mediante análise casuística, segundo a facilidade ou dificuldade de satisfação do crédito do reclamante naquela demanda específica.

Palavras-chave: Denúncia da lide. Processo do trabalho. Emenda n. 45/2004. Outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

1 - INTRODUÇÃO

O direito material e processual do trabalho sofreram uma série de modificações com a Emenda Constitucional n. 45/04. No âmbito do processo trabalhista, o cancelamento pelo Tribunal Pleno em 10 de novembro de 2005 da Orientação Jurisprudencial n. 227 da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho tem gerado muita polêmica.

Antes de tal cancelamento, a denúncia da lide no processo trabalhista era inadmitida, pois prevalecia o entendimento de que poderia atrapalhar a celeridade. Ademais, a sua apreciação envolveria questão estranha à competência trabalhista que se limitava à apreciação das lides decorrentes da relação de emprego. Entendia-se, também, que a denúncia da lide tinha disciplinamento complicado e detalhista, o que não se mostraria compatível com a simplicidade do

* Assessor do Procurador-Geral do Ministério Público de Contas. Analista de Controle Externo no Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais.

processo do trabalho. Por fim, argumentavam, também, que a sistemática processual adotada pela CLT em muito se assemelharia ao procedimento sumaríssimo dos juizados especiais (art. 88 da Lei n. 9.099/95), que não admite a denunciação da lide e, por essa similitude, também não deveria ser adotado em sede trabalhista.

Essa posição restritiva era tão consolidada que o Tribunal Superior do Trabalho, através da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, editou a Orientação Jurisprudencial n. 227, com o seguinte texto: “Denunciação da Lide. Processo do Trabalho. Incompatibilidade.” O cancelamento de tal entendimento jurisprudencial fez com que a discussão se renovasse.

A admissão da denunciação da lide permitiria que uma das partes trouxesse para o processo trabalhista um terceiro que está obrigado, por lei ou por contrato, a ressarcir o denunciante, em caso de ter prejuízos com a sucumbência. Evidentemente, podem-se vislumbrar vantagens para a parte denunciante, pois, com essa modalidade de intervenção de terceiros, concentra-se em um só processo a solução de duas pendências judiciais. Com a EC n. 45, as possibilidades fáticas que podem gerar a necessidade de denunciação da lide aumentaram demasiadamente, em razão da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. Mesmo com o cancelamento da OJ n. 227 da SBDI-I, a invocação da aplicação subsidiária das normas de processo civil está subordinada às condições que impõe o art. 769 da CLT: a) existência de omissão; b) compatibilidade com os princípios e normas próprios do processo trabalhista. No caso da intervenção de terceiros na Justiça Obreira, de fato, verifica-se a omissão legislativa. Mas não basta só isso, é preciso verificar a compatibilidade com a sistemática do processo do trabalho.

Diante dessa discussão, no julgamento do Recurso de Revista n. 1944/2001-018-09-40, o TST já expressou uma importante diretriz para a aplicação da denunciação da lide no processo trabalhista. A tendência do TST é admitir, com cautela, a denunciação da lide, mediante análise caso a caso, para que não se frustrem os interesses do trabalhador numa rápida prestação jurisdicional, uma vez que o crédito trabalhista tem natureza alimentar.

O que já se percebe é que o Judiciário trabalhista não adotará inadvertidamente a denunciação da lide. Cada situação será analisada individualmente, uma vez que é de se supor que a denunciação da lide poderá ser utilizada como mero instrumento procrastinatório, “[...] visando retardar e tumultuar o andamento do feito, em prejuízo do trabalhador” e o Judiciário, evidentemente, não pode compactuar com tal desvirtuamento (SARAIVA, p. 274).

2 - CANCELAMENTO DA ANTIGA OJ N. 227 DA SDI-I DO TST

Sempre houve discussão a respeito da aplicabilidade ou não da denunciação da lide no processo trabalhista¹, mas é certo que se trata de uma “[...] figura de intervenção de terceiro que encontra séria dificuldade em ser acolhida no processo trabalhista” (ALMEIDA, 2002, p. 220). No entanto, a discussão a respeito do

¹ Há doutrina (MARCA, 2008, p. 311) que entende que o silêncio da CLT foi intencional para que a solução do conflito trabalhista não fique subordinada ao conflito acessório (entre denunciante e denunciado), quando este último for irrelevante para o autor da lide principal.

cabimento, ou não, da denúncia da lide² no Processo do Trabalho estava adormecida, em virtude da consolidação da jurisprudência do TST.³

Verifica-se que os seguintes argumentos sempre foram utilizados para a inadmissão dessa modalidade de intervenção de terceiros no processo trabalhista: a possibilidade de discrepância com o princípio cardeal da celeridade e a necessidade de apreciação de questão estranha ao âmbito da relação trabalhadores/empregadores (MONTENEGRO NETO, 2007, p. 233). Entendia-se, também, que a denúncia da lide, bem como os outros procedimentos de intervenção de terceiro são complicados, detalhistas⁴, e não são muito compatíveis com a simplicidade característica do processo do trabalho (ALMEIDA, 2002, p. 197). Além disso, argumentavam também que a sistemática processual adotada pela CLT em muito se assemelharia ao procedimento sumaríssimo dos juizados especiais (art. 88 da Lei n. 9.099/95), que não admite a denúncia da lide e, por esta similitude, também não deveria ser adotado em sede trabalhista (ALVIM; BORGES, 2007, p. 317). “As regras e princípios próprios do Processo do Trabalho estão muito mais afinados com o processo sumário e com o que envolve o consumidor do que com o processo ordinário de cognição plena e exauriente” (MARCA, 2008, p. 311).

² Inicialmente, cumpre ressaltar que a melhor denominação a ser utilizada é denúncia à lide, e não denúncia da lide, uma vez que o terceiro é que é chamado à lide. “Não é a lide que é denunciada a quem quer que seja” (PAMPLONA FILHO; GIÁCOMO, 2007, p. 35).

No entanto, no presente artigo foi preferida a expressão legal adotada pelo Código de Processo Civil (denúncia da lide).

³ Diversos autores respeitados afirmavam categoricamente que a denúncia da lide era inaplicável ao processo do trabalho por não tratar de controvérsias entre trabalhadores e empregadores e por ser demanda de natureza civil. Nesse sentido era quase uníssona a doutrina (PEIXOTO, 2004, p. 174-175): “Denúncia da lide. Chamamento ao processo e nomeação à autoria. Estas três figuras estão nos arts. 62 a 80 do CPC e podem ser tratadas (*omissis*), conjuntamente, pela característica do ponto comum existente entre elas: a inaplicabilidade destas figuras ao processo do trabalho. Como bem acentua Aroldo Plínio Gonçalves na sua obra intitulada *Da denúncia da lide*, esta figura processual - como a das outras - não pode ser aceita no âmbito da justiça do trabalho, por não tratar de controvérsias entre trabalhadores e empregadores. Em qualquer desses casos, travar-se-ia discussão entre os próprios empregadores - ou excepcionalmente, os próprios empregados - que ficariam no processo demandando um contra o outro, não figurando nos polos ativo e passivo aqueles apontados pelo art. 114 da Constituição da República, ferindo-se a preceituação sobre competência (*omissis*). Esta discussão deverá ser travada no foro próprio, por se tratar, como já se acentuou, de relação de natureza civil e não trabalhista e, se o reclamante escolheu mal o reclamado para demandar, será este último declarado parte ilegítima para figurar no feito. Poderá, entretanto, demandar contra o outro, em ação distinta, em outra oportunidade.”

⁴ Mas MARCA (2008, p. 311) ressalta que isso não é um entendimento verificado apenas no direito processual trabalhista, mas também no direito processual civil: “No processo civil, que parte da premissa da igualdade das partes, o Superior Tribunal de Justiça conta com farta jurisprudência restringindo o cabimento da denúncia com o fundamento declarado de que a intervenção de terceiros não pode gerar obstáculo à concretização do direito alegado na petição inicial, contrariando os princípios da economia e celeridade processuais que a justificam. No processo civil comum ordinário não se admite a denúncia da lide quando possa prejudicar demasiadamente uma das partes.”

É evidente que a denunciação da lide traria vantagens para a parte denunciante, pois se concentra em um só processo a solução de duas pendências judiciais.⁵ Nessa esteira, a par da discussão da aplicabilidade ou não da denunciação da lide no processo trabalhista, também há a discussão a respeito de quais incisos do art. 70 seriam aplicáveis. Eis o texto legal:

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.

À evidência, as duas primeiras hipóteses não interessam ao processo trabalhista, uma vez que é muito difícil que uma lide trabalhista se refira aos temas ali tratados, pois estão vinculados aos direitos reais. “Parece-nos fora de dúvida incabível a denunciação da lide no processo do trabalho nas hipóteses do inciso I e II do art. 70 do CPC” (LEITE, 2009, p. 389). No entanto, a terceira hipótese pode ser de grande importância e interesse para uma das partes no processo trabalhista, pois a mesma sentença condenatória relativa à lide principal geraria também a obrigação de o denunciado indenizar o prejuízo do denunciante, com fundamento na lei ou no contrato, caso venha a perder a demanda. ALMEIDA (2002, p. 221) compartilha desse entendimento. Veja:

Os dois primeiros incisos do artigo 70 tratam, o primeiro, do resguardo dos riscos da evicção, em relação ao adquirente; e o segundo, da posse da coisa demandada. Ambos, portanto, rigorosamente vinculados a direitos reais, incompatíveis com as questões de direito pessoal que emergem do contrato de trabalho. Resta o terceiro inciso, que estabelece a obrigatoriedade do instituto para aquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda. E é por aí que alguns processualistas vislumbram a inserção no processo trabalhista.

⁵ Veja-se importante observação (TEIXEIRA FILHO, 1995, p. 218): “Poder-se-ia objetar, entretanto, ser algo despropositado falar-se em ação de regresso na denunciação da lide, pois, com isso, estaria o denunciado a ajuizá-la de maneira precipitada, vez que nem sequer sabe se irá sucumbir na causa onde figura como réu. Não é bem assim. Em rigor, essa ação regressiva é posta em juízo de modo condicionado, pois leva em conta a possibilidade de o denunciante restar vencido na causa primitiva e, em razão disso, acautelar-se mediante o exercício (condicionado, antecipado ou eventual) da ação de regresso. Esta, como dissemos algures, atende a objetivos de economia processual, haja vista a exigência legal de que ambas as ações (a primitiva e a incidental de denunciação da lide) sejam apreciadas na mesma sentença.”

Nesse mesmo sentido entende TEIXEIRA FILHO (1995, p. 242-243):

Inexiste a mais remota possibilidade de essa forma de intervenção de terceiros ocorrer no processo do trabalho com fundamento nos dois primeiros incisos (*omissis*). Em suma, os incisos I e II do art. 70 do CPC versam sobre situações materiais, para cuja apreciação a Justiça do Trabalho não possui competência. Trata-se de situações regidas, exclusivamente, pelo direito civil. Daí decorrente a absoluta impossibilidade, *de lege lata*, de se admitir, no processo do trabalho, a denunciação da lide baseada nos anteditos incisos.

No entanto, muita discussão tem surgido atualmente, principalmente após o advento da Emenda Constitucional n. 45 de 2004, que alargou a competência dessa Justiça Especializada, e após o consequente cancelamento da Orientação Jurisprudencial da Sessão de Dissídios Individuais (OJ n. 227) que firmava a vedação dessa modalidade de intervenção de terceiros no processo trabalhista. Assim dizia o texto da OJ n. 227 da SDI-I: “Denunciação da Lide. Processo do Trabalho. Incompatibilidade.”

Essa orientação jurisprudencial, não obstante a divergência jurisprudencial dos Tribunais Regionais do Trabalho, foi inserida em 20 de junho de 2001. Seu cancelamento foi parte de uma etapa de atualização jurisprudencial do TST, após a edição da Emenda Constitucional n. 45. Essa emenda representou uma ampliação da competência da Justiça do Trabalho, que passou a analisar as relações decorrentes da relação de trabalho (e não mais somente as relações de emprego). Segundo o Presidente da Comissão de Jurisprudência, Ministro Luciano de Castilho Pereira, o cancelamento decorreu da nova realidade introduzida, na Justiça do Trabalho, pela reforma do Judiciário, a qual ampliou sua competência e fez com que a denunciação da lide pudesse ser aceita na Justiça do Trabalho. “Era necessária a adaptação da Jurisprudência do TST ante o alargamento das matérias que passaram a poder ser suscitadas em sede de Processo do Trabalho, após EC 45/04” (PAMPLONA FILHO; GIÁCOMO, 2007, p. 40). Além desse fundamento da ampliação da competência da Justiça do Trabalho, o TST também apresentou um outro: a aplicação dos princípios da economia e celeridade processuais (MARCA, 2008, p. 310).

Nesse contexto, já há autores (ALVIM; BORGES, 2007, p. 316-317; PAMPLONA FILHO; GIÁCOMO, 2007, p. 40-41) defendendo que o Tribunal Superior do Trabalho, ao cancelar a OJ n. 227, manifestou-se favoravelmente ao uso da denunciação da lide no processo trabalhista, uma vez que apresenta vantagens práticas (visa, primordialmente, à celeridade e à economia processuais, dispensando um novo processo para efetivar o direito de regresso). “Se já não há mais a certeza da incompatibilidade do instituto (*omissis*) impõe aceitar a sua aplicação” (PAMPLONA FILHO; GIÁCOMO, 2007, p. 41). Na verdade, isso sinalizaria que o TST mudou diametralmente o seu posicionamento e passou a admitir essa modalidade de intervenção de terceiros no Processo do Trabalho. Nas palavras de ALVIM; BORGES (2007, p. 317), com o cancelamento da OJ n. 227, o TST “[...] passou a permitir essa modalidade de intervenção de terceiro no processo do trabalho”.

Ademais, a questão estaria relacionada com a teoria constitucional dos poderes implícitos, de origem norte-americana. Se por um lado a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada com a EC n. 45/04, “[...] por outro, esqueceu-se das implicações operacionais que se gerou na aplicação dos institutos de direito próprios de outros ramos do Poder Judiciário” (GUILHEN, 2007, p. 475-476). Não poderia ser atribuída pela CR/88 uma nova competência à Justiça do Trabalho para julgar demandas antes afetas à jurisdição civil da justiça comum e não aparelhá-la com os instrumentos processuais adequados. É o que ensina MONTENEGRO NETO (2007, p. 233):

A OJ 227 da SDI-I do TST foi cancelada na mais recente revisão da iterativa e notória jurisprudência daquela Corte. Com isso, os ministros daquela Corte expressaram sensibilidade, lançando a pedra fundamental da adequação do normativo trabalhista ao novo sistema que emergiu com a EC 45. Caso contrário, como atribuir à Justiça do Trabalho competência para julgar demandas de natureza civil sem aparelhá-la com os instrumentos processuais condizentes? Por óbvio que, ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar demandas antes afetas à jurisdição civil da Justiça Comum, o novel art. 114 da Lei Maior trouxe a reboque a necessidade de exportar institutos de natureza processual civil inerentes à resolução de tais demandas, institutos estes sem normatização expressa na CLT e, portanto, aplicáveis em sede laboral porquanto autorizados pelos arts. 8º e 769 deste diploma legal.

Na primeira jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho promovida pelo TST/ENAMAT em conjunto com a ANAMATRA, elaborou-se o Enunciado n. 68, aprovado em sessão plenária (MARCA, 2008, p. 311-312):

- I - Admissibilidade da intervenção de terceiros nos processos submetidos à jurisdição da Justiça do Trabalho.
- II - Nos processos que envolvem crédito de natureza privilegiada, a compatibilidade da intervenção de terceiros está subordinada ao interesse do autor, delimitado pela utilidade do provimento final.
- III - Admitida a denunciação da lide, é possível à decisão judicial estabelecer a condenação do denunciado como corresponsável.

A par dessas tendências doutrinárias, após o cancelamento da OJ n. 227, o TST sinalizou (Recurso de Revista n. 1944/2001-018-09-40) o critério a ser utilizado caso a caso para aceitar ou não a denunciação da lide (MARCA, 2008, p. 310-311):

Recurso de revista. Processo do Trabalho. Denunciação da Lide. Competência da Justiça do Trabalho. Possibilidade. Requisitos. Com o advento da Emenda Constitucional n. 45, de 2004, que elasteceu a competência da Justiça do Trabalho, é possível, a princípio, o instituto da denunciação da lide no processo do trabalho, cabendo a análise caso a caso. Todavia, doutrina e jurisprudência mostram cautela ao admiti-la, já que, para tanto, devem ser considerados os interesses do trabalhador, notadamente no rápido desfecho da causa, haja vista a natureza alimentar do crédito trabalhista, bem como a própria competência da Justiça do Trabalho para apreciar a controvérsia que surgirá entre o denunciante e o denunciado. Rel. Ex.^{mo} Ministro Horácio Senna Pires. Publicado no DJ de 28.03.04.

Como se vê, a tendência do TST é admitir, com cautela, a denunciação da lide, mediante análise caso a caso, para que não se frustrem os interesses do trabalhador numa rápida prestação jurisdicional, uma vez que o crédito trabalhista tem natureza alimentar (FERREIRA, 2009, p. 337). Após o cancelamento da OJ n. 227, o Judiciário trabalhista não adotará inadvertidamente a denunciação da lide. Cada situação será analisada individualmente, uma vez que é de se supor que a denunciação da lide poderá funcionar como mero instrumento de procrastinação “[...] visando retardar e tumultuar o andamento do feito, em prejuízo do trabalhador” (SARAIVA, p. 274).

3 - DENUNCIÇÃO DA LIDE NA SUCESSÃO DE EMPREGADORES

A sucessão de empregadores, também chamada de continuidade empresarial, prevista nos arts. 10 e 448 da CLT⁶, determina que o empregador sucessor é responsável pelos créditos trabalhistas dos empregados da empresa sucedida, pois qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afeta os direitos adquiridos por seus empregados.

Como a lei diz que pode ser feita a denunciação da lide (que é matéria de direito processual) daquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato (matéria de direito material), a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo daquele que perder a demanda, surgem duas possibilidades de denunciação na sucessão de empregadores: a empresa sucessora denunciando a empresa sucedida, ou vice-versa. Ou seja, a análise de quem tem direito de denunciar ou não envolve o direito material (lei ou contrato). Em razão disso há dois enfoques possíveis a serem analisados pela doutrina:

1) o primeiro deles entende que, se a empresa sucessora suporta todas as custas, ônus e despesas processuais, poderá se reembolsar com a empresa sucedida e para tanto pleiteará a sua denunciação da lide, ou, em último caso, ajuizará ação de regresso (PAMPLONA FILHO; GIÁCOMO);

2) o segundo enfoque doutrinário entende que, se a ação trabalhista for ajuizada em face do sucedido, este terá direito de denunciar à lide a empresa sucessora, e isso tem que ser feito necessariamente através da denunciação da lide, uma vez que entende que ela é obrigatória. Pensam assim Amauri Mascaro do Nascimento, Carlos Coqueijo Costa, Christóvão Piragibe Tostes Malta (MARTINS, 2006, p. 213).⁷

⁶ Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

⁷ Na doutrina, Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 194), Carlos Coqueijo Costa (1977, p. 162) e Christóvão Piragibe Tostes Malta (1991, p. 228) admitem a denunciação da lide em casos em que se discuta a sucessão de empregadores, podendo o sucedido denunciar à lide o sucessor, se estiver obrigado pela lei ou pelo contrato a indenizar em ação regressiva o prejuízo decorrente da perda da demanda (MARTINS, 2006, p. 213).

Ou seja, a doutrina analisa a questão sobre diferentes prismas: qual empresa teria direito de provocar a denúncia da lide, a empresa sucessora ou a empresa sucedida? Explicita-se, a partir de agora, cada um dos pontos de vista.

Para o primeiro enfoque doutrinário, entende-se que, no caso de sucessão trabalhista, a empresa sucessora, após ter cumprido a obrigação de arcar com todas as custas, ônus e despesas processuais, mantém resguardado o direito de se reembolsar perante a empresa sucedida da quantia despendida com o processo, em decorrência do princípio da vedação do enriquecimento ilícito. Ou seja, essa é a hipótese de o empregador sucedido sendo chamado a indenizar o empregador sucessor. Assim, com a finalidade de evitar o ajuizamento de uma nova ação de regresso, bem como dar uma prestação jurisdicional célere e integral à lide, essa parte da doutrina passou a discutir sobre a possibilidade de utilização da denúncia da lide na situação acima descrita. Além da economia processual, os adeptos dessa tese argumentavam que a presença no processo da empresa sucedida seria muito benéfica em razão de sua maior facilidade no esclarecimento dos fatos, seja através da maior disponibilidade de meios probatórios, seja pela prestação de informações essenciais. Ressalta-se que expressiva parte dos juízos trabalhistas sempre indeferiu o pedido de intervenção de terceiros sob o argumento de que, se o contrato civil firmado entre empresas sucessora e sucedida estivesse viciado formalmente, com intuito de fraudar direitos trabalhistas, a Justiça do Trabalho não teria competência para apreciar tal demanda. Ademais, argumentavam que a omissão da CLT seria proposital, a fim de se evitar uma maior demora na satisfação do crédito trabalhista. Conclui-se que, apesar da resistência dos magistrados, após a EC n.45, a empresa sucessora pode e deve denunciar a sucedida, uma vez que, caso não se utilize dessa intervenção de terceiros, terá que cobrar repressivamente o montante de seu ressarcimento em um novo processo, e isso acabará tornando mais onerosa e morosa a prestação jurisdicional, “[...] uma vez que, caso fosse aplicada a modalidade de intervenção de terceiros em estudo, não haveria necessidade de ajuizamento de nova ação e tudo seria resolvido, discutido e esgotado num só processo, o que geraria uma maior segurança jurídica” (PAMPLONA FILHO; GIÁCOMO, 2007, p. 38-39; 41-42).

O segundo enfoque doutrinário entende que, nos casos de sucessão de empregadores, mesmo antes da EC n. 45/04, já seria cabível a denúncia da lide, “[...] podendo o sucedido denunciar à lide o sucessor, se estiver obrigado pela lei ou pelo contrato a indenizar em ação regressiva o prejuízo decorrente da perda da demanda” (MARTINS, 2006, p. 213). Respeitável doutrina (MARTINS, 2006, p. 213; CARDONA, 2008, p. 991; ALMEIDA, 2002, p. 221) diz que compartilham essa opinião: Amauri Mascaro do Nascimento, Carlos Coqueijo Costa, Christóvão Piragibe Tostes Malta. O renomado autor Amauri Mascaro do Nascimento apega-se à literalidade da lei processual e afirma que a denúncia da lide é obrigatória, quando se quer chamar o terceiro obrigado por lei ou pelo contrato no processo trabalhista. “Se o processo trabalhista é movido contra empresa sucedida, esta tem que denunciar à lide a empresa sucessora que responde pelos ônus trabalhistas em decorrência da sucessão” (NASCIMENTO, 2002, p. 356). Segue esse autor citando a divergência doutrinária entre dois ícones do direito processual italiano: CALAMANDREI defende que o conteúdo essencial da relação jurídica de garantia estaria na obrigação do denunciado defender o denunciante das pretensões de

terceiros. Por outro lado, CHIOVENDA entende que a *chiamata in garanzia* tem como essência o chamamento de terceiro contra o qual a parte que chama tem um direito de regresso. Tal divergência de posicionamento entre os dois renomados autores italianos se dá porque a concepção de CHIOVENDA não preconiza a obrigação de defesa em juízo pelo denunciado, o que CALAMANDREI entende ser fundamental. Amauri Mascaro Nascimento se posiciona junto a CALAMANDREI ao entender que a denúncia da lide no processo trabalhista só pode ser concebida como medida de defesa em juízo, pois a Justiça do Trabalho não pode impor condenações ao denunciado para indenizar o denunciante. A regressividade não é aspecto que a Justiça do Trabalho pode apreciar. Mas o simples fato de o provimento jurisdicional trabalhista declarar a responsabilidade ou não do reclamado já está, inafastavelmente, decidindo se a empresa sucessora ou sucedida é responsável pelo débito trabalhista, o que “[...] influi de algum modo na solução subsequente do problema cível” (NASCIMENTO, 2002, p. 356-358).⁸

Dessa forma, percebe-se que Amauri Mascaro Nascimento fez uma adaptação do instituto processual civil ao Direito do Trabalho. Há doutrina que discorda frontalmente desse posicionamento, pois entende que ele deu (MARTINS, 2006, p. 215-216)

um temperamento ao instituto de processo civil e adaptando-o ao processo do trabalho, com o que não haveria incompetência da Justiça Obreira. Em primeiro lugar, ou se utiliza efetivamente o instituto da forma como é previsto no CPC, ou não se emprega. Em segundo lugar, de acordo com o CPC de 1973, que adotou a teoria do direito germânico, trata-se a denúncia da lide de verdadeira ação de regresso e não mera notificação, como era no sistema de 1939. Admitir a denúncia da lide sem se resolver, por sentença, a situação do denunciante e do denunciado seria retornar ao sistema do CPC de 1939, o que não se pode pensar, em razão da inexistência de lei que determine esse procedimento no processo do trabalho e do fato de que seria suprimida e transfigurada a principal novidade no instituto em comentário, que é justamente o exercício da ação de regresso.

Nessa mesma linha de raciocínio, entende Manoel Antônio Teixeira Filho (1995, p. 244-245) que não se pode desfigurar a denúncia da lide retirando-lhe o caráter de ação regressiva em face do denunciado, nos moldes como foi prevista no CPC. Diz esse autor a respeito da denúncia da lide:

Poder-se-ia objetar, contudo, que a denúncia não faz surgir, entre o denunciante e denunciado, o litígio que estamos a afirmar, mas, apenas, um regime litisconsorcial, como prevê o inciso I do art. 75 do CPC. Não é bem assim. Quando o legislador fez

⁸ Dessa forma, conclui-se que, apesar de respeitável doutrina (MARTINS, 2006, p. 213; ALMEIDA, 2002, p. 221; CARDONA, 2008, p. 991) simplesmente citar o doutrinador Amauri Mascaro do Nascimento como um adepto da aceitação da denúncia da lide no processo trabalhista, nota-se que esse autor, em sua obra, faz importantes ressalvas não explicitadas por esses doutrinadores que o citam: para ele a denúncia não pode impor condenações ao denunciado para indenizar o denunciante, mas tão somente pode criar a obrigação do denunciado defender o denunciante das pretensões trabalhistas contra ele pleiteadas.

inscrever nessa norma que o denunciado poderá contestar o pedido, não quis dizer, como seja de imaginar-se, que essa contrariedade manifestada pelo interveniente teria como objeto exclusivo os pedidos do autor; o denunciado poderá (e deverá) contestar, também, a própria denunciação, vez que nessa também se encontra embutida, como já escrevemos, uma ação regressiva, na qual ele figura como réu. É precisamente essa particularidade que demonstra haver o estatuto processual civil de 1973 incorporado o sistema germânico, que fez da denúncia da lide uma forma de exercício antecipado e condicionado da ação de regresso (*omissis*). O denunciado só pode ser considerado litisconsorte do denunciante, pois, no que tange a eventual contestação que venha a formular à ação ajuizada pelo autor; nos particulares domínios da denunciação, porém, ele assumirá a posição de adversário do denunciante, ou seja, de réu perante este.

A Emenda Constitucional n. 45 de 2004 elevou o direito à duração razoável do processo ao nível de garantia fundamental do cidadão, inserindo o inciso LXXXVIII no art. 5º da Constituição da República. Uma exegese mais razoável desse princípio, aplicando-o à sucessão trabalhista, permite conceber uma interpretação mais extensiva que permite a (PAMPLONA FILHO; GIÁCOMO, 2007, p. 39)

[...] ampliação dos limites subjetivos da lide e a aplicação de toda e qualquer espécie de intervenção de terceiros (inclusive denunciação da lide), no Processo do Trabalho, visando esclarecer todos os pontos e matérias controvertidas em uma só demanda (*simultaneus processus*), evitando, assim, gastos desnecessários, longas tramitações, julgados desarmonizados e insegurança jurídica.

4 - DENUNCIAÇÃO DA LIDE NA HIPÓTESE DE SUBEMPREITADA

A doutrina discute sobre mais uma outra possibilidade de aplicação da denunciação da lide no processo trabalhista. Cuida-se do contrato de subempreitada, e o art. 455 da CLT nos diz que:

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 este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

A lei, em outras palavras, traz a seguinte disciplina: ao empregado é garantido, na hipótese de o subempreiteiro não adimplir com as obrigações derivadas de seu contrato de trabalho, o direito de reclamar diretamente ao empreiteiro principal. No entanto, a lei resguarda a este último o direito de regresso contra o subempreiteiro faltoso.

A doutrina diverge tanto a respeito da natureza da responsabilidade de empreiteiro principal e subempreiteiro (se solidária ou subsidiária) quanto da aplicação da denunciação da lide na hipótese do art. 455. Uma questão influirá na outra.

Em relação a esse primeiro ponto de divergência doutrinária (discussão se o artigo 455 traz uma hipótese de responsabilidade solidária ou subsidiária): a questão que se coloca é se há, ou não, benefício de ordem. Esse tema ainda não foi “[...] pacificado pelo TST, tampouco pelos Regionais” (PAMPLONA FILHO; GIÁCOMO, 2007, p. 43). J.E. Carreira Alvim, Leonardo Borges (2007, p. 318) e Quintelo Lins (ALMEIDA, 2002, p. 223)⁹ entendem que se trata de uma responsabilidade solidária. Sérgio Pinto Martins (2006, p. 213-214) entende que a responsabilidade seria subsidiária (ou sucessiva), uma vez que a solidariedade só pode resultar da lei ou da vontade das partes, conforme preceitua o art. 265 do Código Civil. Esse artigo da lei civil deve ser aplicado à hipótese do art. 455 da CLT, uma vez que “[...] nada está disposto quanto à solidariedade entre empregado e subempregado no dispositivo consolidado”. Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 389) também entende que a responsabilidade do empregado principal é subsidiária em relação aos débitos trabalhistas do subempregado. Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 451) declara que a responsabilidade é subsidiária, pois o art. 455 também se engloba no quadro geral das terceirizações, sendo-lhe aplicável o item IV da Súmula n. 331 do TST, o que significa dizer que o simples inadimplemento do subempregado implica a responsabilização subsidiária do empregado principal.¹⁰

É de se ressaltar que a existência de solidariedade afasta a aplicação de denunciação da lide. Para utilização dessa modalidade de intervenção de terceiros, como preceitua o inciso III do art. 70 do CPC (já transcrito), é necessário um direito de regresso decorrente de lei ou de contrato. “Não há que se falar em solidariedade entre denunciante e denunciado, por ser a solidariedade incompatível com a denunciação da lide” (ALVIM; BORGES, 2007, p. 318).¹¹ Ou seja, para a parte da doutrina que entende que o art. 455 da CLT cuida de uma hipótese de responsabilidade solidária, não há que se questionar se a denunciação da lide seria, ou não, aplicável, pois já seria uma questão prejudicada.

Dentre aqueles que entendem que o art. 455 traz uma hipótese de responsabilidade subsidiária, abre-se um segundo ponto de divergência doutrinária: discute-se sobre a possibilidade de o empregado principal denunciar à lide o subempregado, numa forma de exercer, desde logo, o seu direito de regresso (que a própria lei já lhe garante). O art. 70, em seu inciso III, do CPC (já transcrito), exige a existência de uma obrigação de indenizar, decorrente de lei ou de contrato, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda. No caso do parágrafo

⁹ Quintelo Lins é citado por Coqueijo Costa como um adepto dessa corrente que vislumbra entre empregado principal e subempregado uma responsabilidade solidária e, em razão disso, entende que a figura processual adequada não é a denunciação da lide, mas o chamamento ao processo (ALMEIDA, 2002, p. 223).

¹⁰ Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 451) faz importante observação de ordem processual. Para que o empregado principal possa sofrer responsabilização, é necessária a notificação do subempregado. Não é viável a defesa isolada do responsável legal, uma vez que a relação de emprego se deu entre o trabalhador e o subempregado.

¹¹ Como esses autores entendem que o art. 455 da CLT cuidaria de uma hipótese de solidariedade, estaria afastada a possibilidade de aplicação da denunciação da lide. Para eles, a modalidade de intervenção de terceiros mais próxima seria, então, o chamamento ao processo.

único do art. 455 da CLT, é a lei que não deixa dúvidas quanto ao direito de regresso a ser exercido pelo empreiteiro principal em face do subempreiteiro, caso arque com as despesas decorrentes do contrato de trabalho de seu empregado.

Mesmo após a reforma do art. 114 (feita através da EC n. 45 de 2004), Sérgio Pinto Martins (2006, p. 213-214) não admite a denunciação da lide na hipótese do art. 455 da CLT. Para ele, pode parecer, à primeira vista, que esse artigo traz uma hipótese de aplicação da denunciação da lide. Se for admitida a denunciação da lide, teremos duas demandas: a primeira entre empregado e empresa, e a segunda entre duas empresas. A sentença terá que atribuir a responsabilidade entre denunciante e denunciado por perdas e danos (art. 76 do CPC), e a Justiça do Trabalho não tem competência para tanto, pois a lide dar-se-ia entre duas empresas (e não entre empregado e empregador). Para esse autor, a Justiça do Trabalho teria de necessariamente dirimir a quem caberia a responsabilidade entre as duas empresas e, quanto aos direitos do trabalhador em relação a elas, o que não seria admitido em face do art. 114 da CR, pois não se pode falar em direito de regresso no processo trabalhista (isso seria matéria da Justiça Comum). Para o doutrinador, quando o art. 114 da CR fala em “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”, quer se referir ao trabalho e aos trabalhadores e não à relação entre denunciante e denunciado. Um trabalhador não poderia ser, ao mesmo tempo, empregado de duas empresas, e o direito de regresso do empreiteiro principal deverá ser exercido mediante ação autônoma e perante a Justiça Comum. Em princípio, é irrelevante, para a não-aplicação da denunciação da lide, o fato de a matéria envolver o Direito Civil. O que realmente importa é “[...] inexistir competência da Justiça do Trabalho em razão da matéria para resolver a questão entre duas empresas, mormente no que diz respeito à responsabilidade entre elas por perdas e danos de que trata o art. 76 do CPC” (MARTINS, 2006, p. 214).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 389) também entende que é incabível a denunciação da lide na hipótese do art. 455 da CLT, pois a Justiça do Trabalho seria incompetente para julgar a lide entre empreiteiro principal e subempreiteiro, pois “[...] ambos se encontram na relação processual na qualidade de corresponsáveis pelas obrigações trabalhistas”.

Outros autores (Ângela Maria Alves Cardona, Rodolfo Pamplona Filho e Fernanda Salinas Di Giacomio) chegam à conclusão diferente. Ressaltam que a EC n. 45 de 2004, ao dizer que são da competência da Justiça trabalhista, além das relações de trabalho, todas as controvérsias que dela decorram, acabou por justificar “[...] também a apreciação da demanda incidental de denunciação da lide, desde que exista a possibilidade de ação regressiva, resultante da lei ou do contrato, mesmo envolvendo matéria cível” (CARDONA, 2008, p. 991). A EC/45 acabou com os impedimentos para a utilização dessa forma de intervenção de terceiros no Processo do Trabalho, e o entendimento que não se poderia aplicar a denunciação da lide na relação existente entre empreiteiro e subempreiteiro por esta possuir natureza cível é um entendimento desatualizado. Pelo contrário, a denunciação da lide traria maior celeridade ao processo e diminuiria os gastos do Estado como um todo, uma vez que não haverá ajuizamento de ação de regresso autônoma. Se o empreiteiro principal denuncia à lide o subempreiteiro, o juiz deve notificá-lo a fim de que ou ofereça defesa, ou aceite a denunciação e integre o processo tornando-se litisconsorte do empreiteiro principal (PAMPLONA; GIÁCOMO 2007, p. 42-43).

A lei processual faculta que a denunciação da lide também pode ser requerida pelo próprio autor da demanda na petição inicial (art. 71 do CPC). Segundo esses mesmos doutrinadores acima citados, após o ajuizamento da ação, o autor ainda pode fazer denunciação da lide. “Tal caso é muito corriqueiro, pois nem sempre o empregado sabe quem foi seu real empregador, só tomando ciência desse nome já em audiência” (PAMPLONA FILHO; GIÁCOMO, 2007, p. 43). No entanto, com relação a essa possibilidade de não se saber com exatidão quem é o verdadeiro empregador, não se trataria propriamente de uma denunciação da lide, pois essa modalidade de intervenção de terceiros é instituto que visa a antecipar o exercício de um direito de regresso do denunciante contra o denunciado. “A necessidade de o autor fazer a denunciação é garantir-se o exercício do direito de regresso contra o denunciado, caso em que, se o pedido for julgado improcedente, o denunciado será condenado a ressarcir ao denunciante” (ALVIM; BORGES, 2007, p. 318-319). Ora, é evidente que não existe um direito de regresso do empregado em face de seu real empregador, mas sim um direito subjetivo (material) trabalhista.

5 - DENUNCIÇÃO DA LIDE EM AÇÕES DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO: AÇÃO PENAL, AÇÃO PARA OBTENÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO E AÇÃO DE REGRESSO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL CONTRA O EMPREGADOR POR INFRINGÊNCIA DE NORMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Inicialmente, cabe destacar que a lei previdenciária traz um conceito do que é acidente de trabalho: é aquele decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa ou, então, decorrente do trabalho prestado pelos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (art. 19 da Lei n. 8.213/91).

A ocorrência de acidente de trabalho pode acarretar diversas consequências distintas: (i) responsabilização penal, quando configurado um fato típico, como um homicídio culposo, por exemplo; (ii) ação em face da previdência social para obtenção do benefício previdenciário; (iii) ação de regresso da previdência social contra o empregador em razão de infringência de normas de higiene e segurança do trabalho (conforme art. 120 da Lei n. 8.213/91); (iv) ação de indenização fundada em responsabilidade civil em face do empregador (arts. 186 e 927 e seguintes do CC/02). Com relação a esta última consequência, sua análise será feita no capítulo seguinte, mas de antemão já se adianta que se subdivide em três subespécies: a) ações em que o próprio empregado pleiteia indenização; b) postulação de indenização por dano por ricochete, indireto ou reflexo; c) ações movidas ou pela vítima ou pelo próprio empregador em face do empregado que causou ou contribuiu para o acidente, nos termos do parágrafo único do art. 942 do CC/02 (MARCA, 2008, p. 305).

Com relação à matéria criminal (i), é certo que não faz parte da competência trabalhista, uma vez que “Matéria criminal não será de competência da Justiça do Trabalho, pois não há disposição nesse sentido no art. 114 da Constituição. A ação é proposta pelo Estado contra uma pessoa física, não se enquadrando nos incisos do artigo citado” (MARTINS, 2006, p. 124). O plenário do STF, por unanimidade,

deferiu liminar na ADI 3684 dando interpretação conforme, sem redução de texto, aos incisos I, IV e IX do art. 114 da CR/88 para excluir o sentido de que compreenderiam outorga de competência em matéria penal. Essa ADI 3684 havia sido ajuizada pelo Procurador-Geral da República questionando a competência da Justiça do Trabalho em matéria criminal, em face dos incisos IV e IX do art. 114 da CR/88 (com redação dada pela EC n. 45 de 2004). O inciso IV do art. 114 determina que a Justiça do Trabalho julgue *habeas corpus* quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição. O ministro Cezar Peluso, relator da ação, disse que o *habeas corpus* pode ser usado contra atos e omissões verificados no trâmite de processos (e até procedimentos) de qualquer natureza e não necessariamente em processos exclusivamente penais, pois visa a remediar toda violência à liberdade de locomoção, por ato ilegal ou abusivo, cometido por qualquer autoridade pública. Se a Constituição quisesse atribuir à Justiça do Trabalho uma competência ampla em matéria penal, não iria especificar nomeadamente em seu texto os tipos de ação que, envolvendo matéria sujeita à sua jurisdição, deverá ser julgada pela Justiça Obreira. É dizer: se a justiça trabalhista tivesse competência ampla e inespecífica em matéria penal, a CR/88 teria sido ociosa na cláusula textual que previsse competência para apreciar *habeas corpus*. O relator, após citar diversos dispositivos constitucionais (art. 102, inciso I, alíneas b e c; art. 102, inciso II, alínea b; art. 105, inciso I, alínea a; art. 124; art. 109, incisos IV, V, VI, IX e X), reconhece que a Constituição de 88, quando quer dar uma competência penal irrestrita, usa as expressões “infrações penais” e “crimes”. Essa expressão não foi utilizada na definição da competência da justiça trabalhista. Assim se manifesta o ministro relator em seu voto (2007, p. 501):

Do confronto desses textos, cujos discursos preocupam-se em acentuar e circunscrever o objeto inequívoco da competência penal genérica, mediante uso dos vocábulos “infrações penais” e “crimes”, para traduzir, em redação sintética, o poder de processar e julgar ações ou causas respeitantes a tais categorias de ilícitos, aparece intuitivo que, ao prever a competência da Justiça do Trabalho para o processo e julgamento de “ações oriundas da relação de trabalho”, o disposto no art. 114, inc. I, da Constituição da República, introduzido pela EC n. 45/2004, não compreende outorga de jurisdição de matéria penal, até porque, quando os enunciados da legislação constitucional e subalterna aludem, na distribuição de competências, a ações, sem o qualificativo de “penais” ou “criminais”, a interpretação sempre excluiu de seu alcance teórico as ações que tenham caráter penal ou criminal. Perante essa técnica de redação, a qual não constitui mera tradição estilística, mas metódica calculada que responde a uma rigorosa racionalidade jurídica, o sentido normativo emergente é de que, no âmbito da respectiva competência, entram apenas as ações destituídas de natureza penal.

Nesse momento, deve-se abrir um parêntese a respeito da competência para julgar as ações decorrentes de acidente de trabalho, uma vez que houve ampla cizânia doutrinária e jurisprudencial a respeito do tema. Ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 168-170) que, muito anteriormente à EC n. 45/04, a SDI-I do TST (através do ERR 341.02.900.03.00.9) havia adotado entendimento de que o pleito de dano moral/patrimonial decorrente de acidente de trabalho seria de competência da Justiça do

Trabalho. Entretanto, logo em seguida à EC n. 45/04, o STF declarou que essa matéria seria de competência da Justiça Comum Estadual (RE 438.639). Como houve grande repulsa desse novo entendimento por grande parte da comunidade jurídica, o Pleno do STF acabou reformulando esse posicionamento. Destarte, em decisão unânime proferida em 29.06.05, no Conflito de Competência n. 7.204, o STF decidiu que as ações de indenização propostas por empregado (ou seus sucessores) contra empregador, em razão de acidente de trabalho, são de competência da Justiça do Trabalho.¹² Arremata esse mesmo autor (LEITE, 2009, p. 169-170):

Em outros termos, a competência da Justiça Comum é para processar e julgar apenas as ações em que figure no polo passivo o INSS, diante de sua responsabilidade objetiva para assegurar ao trabalhador acidentado ou incapacitado em decorrência de doença ocupacional, por conta dos recursos (oriundos do SAT - Seguro de Acidente do Trabalho) que administra. Para todas as demais outras ações atinentes a acidentes do trabalho oriundas da relação de trabalho, inclusive as que tenham por objeto a indenização por dano material ou moral ou que visem ao cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalhador, incluídas as relativas ao meio ambiente do trabalho, a competência passou a ser da Justiça do Trabalho.

Esclarecido esse ponto, tem-se a dizer quanto às ações em que o INSS (Previdência Social) é demandado para obtenção do benefício previdenciário (ii): no referido Conflito Negativo de Competência n. 7.204, o STF firmou o entendimento de que o art. 109, inciso I, *in fine*, exclui os acidentes de trabalho da regra geral contida na primeira parte do artigo (causas de competência dos juízes federais em razão das pessoas que integram a lide). Ou seja, essas ações não são de competência da Justiça Federal. Dessa forma, as causas de acidentes de trabalho em que as pessoas jurídicas de direito público referidas no art. 109, inciso I, atuem como autoras, réis, assistentes ou oponentes são uma exceção à regra da primeira parte do artigo. Mas, como a parte final do artigo 109, inciso I enumera as causas acidentárias separadamente das causas submetidas à Justiça do Trabalho, quer dizer que há alguma especificidade com relação a elas. O STF entendeu que, com relação às ações baseadas em acidente de trabalho ajuizadas em face do empregador, são de competência da Justiça do Trabalho, pois é um fato inerente à relação empregatícia (LEITE, 2009, p. 196). Mas, por qual motivo, então, o art. 109, inciso I, fez menção às ações acidentárias separadamente das ações submetidas à Justiça do Trabalho? Só não são de competência da Justiça do Trabalho as causas propostas em face do INSS para pleitear benefícios previdenciários, pois tais causas são de competência da Justiça Comum Estadual, conforme Súmula n. 501 do STF e Súmula n. 15 do STJ. “A jurisprudência atual é pacífica no sentido de manter as ações do INSS sob a competência da Justiça

¹² O STF, ao mudar seu entendimento sobre a competência para processar e julgar as demandas que pleiteiam indenização por danos morais/materiais decorrentes de acidente de trabalho, estabeleceu um marco temporal: somente foram remetidos à Justiça do Trabalho os processos que ainda não tinham sentença prolatada, seja de mérito ou não. Aqueles processos que já tinham sentença deveriam continuar tramitando na Justiça Comum até o seu trânsito em julgado (LEITE, 2009, p.170).

Comum estadual” (MARCA, 2008, p. 305). Nesse sentido esclarece Fábio Zambitte Ibrahim (2007, p. 618):

Ao contrário dos benefícios comuns, os litígios e medidas cautelares relativos a acidentes do trabalho serão apreciados, na via judicial, pela Justiça dos Estados e do Distrito Federal [...]. Este procedimento judicial é isento do pagamento de quaisquer custas e de verbas relativas à sucumbência. Assim, neste caso, temos competência absoluta da Justiça Estadual, sendo o recurso, necessariamente, dirigido ao Tribunal de Justiça do Estado. Valem aqui as regras para recursos ao STJ e STF. Até mesmo as ações para reajustamento do valor do benefício decorrente de acidente de trabalho devem ser ajuizadas perante o foro estadual.

Com relação à ação de regresso da previdência social (iii) contra o empregador em razão de infringência de normas de higiene e segurança do trabalho (conforme art. 120 da Lei n. 8.213/91 e art. 301 do Decreto n. 3.048/99), pode-se afirmar que: o foro competente é a Justiça Federal, nos termos do inciso I do art. 109 da CR/88. A ocorrência desse tipo de ação tem sido frequente e tem inaugurado um modelo novo de responsabilização por acidente de trabalho, por meio do qual o Estado garante a subsistência do trabalhador (e seus dependentes), mas tem exigido do verdadeiro culpado pelo dano que este arque com os ônus das prestações. Isso ocorre porque os empregadores devem oferecer aos seus trabalhadores condições de trabalho livres de riscos de acidentes. O seguro acidentário (público e obrigatório) não pode ser considerado uma autorização para que as empresas irresponsáveis, negligentes com a saúde e a vida do trabalhador (CASTRO; LAZZARI, 2008, p. 510-511). Percebe-se, então, que a competência é da Justiça Federal, e não da Justiça trabalhista.

Dessa forma, como os três primeiros itens não são de competência da Justiça do Trabalho, não será analisada a possibilidade de denunciação da lide, uma vez que este trabalho se limita à análise dessa Justiça Especializada. Passa-se ao exame do próximo item.

6 - DENUNCIÇÃO DA LIDE EM AÇÕES DECORRENTES DE ACIDENTES DO TRABALHO COM FUNDAMENTO NA RESPONSABILIDADE CIVIL

Com relação às ações de indenização fundadas em responsabilidade civil em face do empregador, em razão de acidente de trabalho, verificou-se, como explicado no início do capítulo anterior, que podem ser divididas em três subespécies: a) ações em que o próprio empregado pleiteia indenização; b) postulação de indenização por dano por ricochete, indireto ou reflexo; c) ações movidas ou pela vítima ou pelo próprio empregador em face do empregado que causou ou contribuiu para o acidente (MARCA, 2008, p. 305).

Relativamente à primeira subespécie, qual seja, a ação em que o próprio empregado pleiteia indenização em face de seu empregador, já foi comentado no capítulo anterior a respeito da competência para seu processamento: no Conflito de Competência n. 7.204, o STF decidiu que tais ações são de competência da Justiça do Trabalho (LEITE, 2009, p. 196). Pois bem, para analisar a possibilidade de denunciação da lide, deve-se perquirir a quem o empregador poderia ter direito

de regresso. É comum que os empregadores façam, visando ao atraso da marcha processual, a denúncia da lide ao INSS. No entanto, percebe-se facilmente que é incabível, pois não há nenhum direito de regresso do empregador em face dessa autarquia. A ação movida em face do empregador se fundamenta na responsabilidade civil por ato ilícito e a denúncia da lide ao INSS é manifestamente incabível (ALVIM; BORGES, 2007, p. 320).

É certo que uma condenação ao pagamento de indenizações decorrentes de acidentes de trabalho pode assumir uma cifra bastante alta e, por esse motivo, muitos empregadores contratam seguro de responsabilidade civil, de modo a transferir ao segurador a eventual condenação à reparação por perdas e danos.¹³ Importante destacar que o art. 787, *caput*, do CC, explica que, “No seguro de responsabilidade civil, o segurador garante o pagamento de perdas e danos devidos pelo segurado a terceiro.” Tão logo o segurado saiba que de algum de seus atos possa decorrer a responsabilização incluída na garantia, comunicará o fato ao segurador (§ 1º do art. 787 do CC). Havendo a ação contra o segurado, dará este

¹³ Segundo o Código Civil de 2002, há duas modalidades de seguros: seguros de dano (entre os quais se incluem os seguros de responsabilidade civil) e os seguros de pessoa. Os seguros de dano têm por objeto garantir a empresa ou pessoa física contra perdas sofridas em seu patrimônio. Com relação ao contrato de pessoas o art. 801 do CC/02 estabelece que o seguro de pessoas pode ser estipulado por pessoa natural ou jurídica em proveito de grupo que a ela, de qualquer modo, vincule-se. É muito comum que empregador seja estipulante em seguro de vida contratado em favor dos seus empregados. Nessa hipótese o empregador não (ALVIM; BORGES, 2007, p. 318): “[...] tinha direito de regresso em face da seguradora, já que é apenas estipulante (e não a beneficiária) do seguro em grupo, inexistindo, portanto, entre o causador do dano (ex-empregador) e a seguradora o elo obrigacional regressivo, apto a embasar a denúncia fundada na situação preconizada pelo inciso III do art. 70 do Código de Processo Civil. Em outros termos, o ex-empregador é o responsável pela prática do ilícito afirmado pelo ex-empregado, sendo sua a obrigação de responder direta e pessoalmente perante essa indenização reclamada.”

Nesse mesmo sentido, Gislaïne Ruiz Guilhen (2007, p. 477): “O próprio Código Civil divide os ramos de seguros em seguro de “dano” e seguro de “pessoas”. O seguro de dano compreende o seguro de coisas (bens), seguro de responsabilidade civil e seguros financeiros. Já o seguro de pessoa compreende o seguro de vida e o seguro de acidentes pessoais. O contrato de seguro que o empregado firma diretamente com a seguradora, que é geralmente um seguro de vida em grupo ou de acidentes pessoais, o empregador figura apenas como estipulante, que é uma espécie de mandatário dos segurados, um intermediador que basicamente tem as funções de recolher os prêmios de seguro em folha de pagamento dos empregados e os repassar à seguradora (ou então ele próprio pode arcar com o custo) e responsabilizar-se em repassar à seguradora a listagem de empregados segurados. Nessas hipóteses não é o estipulante (empresa) o titular do contrato de seguro, são os próprios empregados. (*omissis*). Assim, o contrato de seguro de vida ou acidentes pessoais, seja individuais ou coletivos, não permite a denúncia à lide da seguradora em hipóteses onde o empregado não receba a indenização ou a tenha recebido parcialmente, uma vez que essa relação jurídica envolve o empregado e a seguradora, não o empregador, e deve ser discutida na justiça comum estadual, pelos mesmos titulares, eis que, nessa hipótese, o titular do direito material invocado é o próprio empregado, e a relação que se instaura é de natureza contratual e civil, abrangida pelo Código de Defesa do Consumidor.”

ciência da lide ao segurador (§ 3º do art. 787 do CC). A questão que se coloca é saber se, sendo demandado por empregado ou ex-empregado, “[...] em razão da ocorrência de acidente do trabalho por este sofrido, é dado denunciar à lide a seguradora com quem tenha contratado seguro de responsabilidade civil por acidente de trabalho” (FIOREZE, 2006, p. 12).

É possível conceber a hipótese em que o empregador não tenha condições econômicas de efetuar o ressarcimento econômico à vítima (empregado ou ex-empregado), mas possua um contrato de seguro de responsabilidade civil. Geralmente as ações de indenização por acidente de trabalho envolvem dois pedidos: danos morais e danos patrimoniais, sendo que estes últimos, muito comumente, geram uma condenação ao pagamento de pensão mensal vitalícia. O pagamento dessa pensão, muitas vezes, vem acompanhado da determinação de constituição de capital que garanta o pagamento das parcelas vincendas. Evidentemente, esses pedidos, ao final, geram um montante condenatório bastante considerável e, assim, pode-se supor que boa parte das empresas não possui condições imediatas de honrar tais valores. Na hipótese de a empregadora não ter condições econômicas para arcar com a condenação, pode-se pensar em denunciar à lide para que a seguradora responda pelo pagamento. Há grande discussão em torno disso. A vantagem da utilização dessa modalidade de intervenção de terceiros é a análise, conjuntamente à lide principal, da relação contratual entre seguradora e segurado e a verificação da obrigatoriedade ou não da seguradora ressarcir seu segurado. Se a seguradora resiste à pretensão e é vencida na lide secundária, haverá a condenação para esta pagar o valor que o seu segurado desembolsar em prol do empregado ou, então, determinação para a seguradora pagar diretamente ao empregado. É de se ressaltar que, geralmente, os contratos de seguro de responsabilidade civil têm cláusula em que a seguradora se obriga a reembolsar o segurado nas quantias que despendem em decorrência de sentença condenatória, por evento coberto pelo seguro. No entanto, as seguradoras se obrigam a “reembolsar”, o que implica que empregador tem que, antes, efetuar o pagamento ao empregado. Não tendo condições o empregador, para o juiz poder condenar a seguradora a pagar diretamente ao empregado, teria que admitir a sua participação no processo, o que seria feito através da sua denúncia da lide. Se o empregador tiver que ingressar com uma ação na justiça comum estadual, contra a seguradora, para responsabilizar a seguradora pela condenação da justiça trabalhista, por certo, demorará muitos anos mais para uma solução final, e o crédito do empregado, caso a empresa não tenha mesmo condições, não será satisfeito por todo esse período de tempo. Somente quando a seguradora for condenada, com trânsito em julgado, a pagar, é que ocorrerá o pagamento dos valores ao empregador, que repassará ao empregado (GUILHEN, 2007, p. 475-477).

Sabe-se que o § 2º do art. 787 do CC/02 proíbe que, num processo, o segurado, por si só, reconheça sua responsabilidade ou confesse o direito sobre o qual se funda a ação. Esse mesmo parágrafo também veda que o segurado transija com o terceiro prejudicado, ou o indenize diretamente. Em todas essas hipóteses, o segurado depende de anuência expressa do segurador para realizar essas atividades. É claro que as seguradoras raramente darão a anuência expressa, e com isso o interesse do segurado (reclamado) na realização de acordo é quase reduzido a zero, pois, sem autorização expressa e prévia da seguradora, poderá ficar sem o

ressarcimento daquilo que desembolsar no acordo firmado. Assim sendo, é necessário repensar a aceitação da denúncia da lide da “[...] seguradora com a qual o empregador mantenha ou mantinha contrato de seguro à época do acidente, pois a Justiça do Trabalho não pode ser socialmente correta apenas na teoria, deve garantir a eficácia no alcance do direito do empregado” (GUILHEN, 2007, p. 475).

É necessário sempre levar em conta o aspecto instrumental do processo e observar que a Justiça do Trabalho, independentemente do direito material que venha a analisar, é uma justiça social. Dessa feita, não pode interpretar a norma de modo que impeça o resultado útil do processo, mas de maneira a atender à melhoria da prestação jurisdicional. Quando a CLT exigiu o requisito da compatibilidade para a aplicação de institutos de processo civil, teve em mira a proteção do próprio sistema processual trabalhista, baseado na celeridade, simplicidade, e até mesmo facilitação do acesso à justiça. No entanto, a aplicação desses preceitos não implica usar o sistema contra ele mesmo, afastando a aplicação das normas processuais civis mesmo quando elas se mostrarem mais úteis. “Impedir de maneira irrefletida a incidência de normas processuais civis constitui um obstáculo ao avanço das soluções dos problemas que são trazidos diuturnamente ao Judiciário trabalhista” (ALVIM; BORGES, 2007, p. 319).

Cuidando ainda da ação de indenização fundada em responsabilidade civil em face do empregador (MARCA, 2008, p. 305), passa-se à análise do seu segundo subitem, qual seja, a postulação de indenização por dano por ricochete, indireto ou reflexo.

Ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 171-172) que, apesar da regra de as demandas fundadas em responsabilidade civil decorrente de acidente do trabalho serem da competência da justiça obreira, havia exceções nas quais a competência era da justiça comum estadual, como na hipótese em que a pretensão foi deduzida por parentes do trabalhador postulando danos morais (dano moral em ricochete). No entanto, houve cancelamento da Súmula n. 366 do STJ que dizia que a competência era da Justiça estadual para processar e julgar ação indenizatória proposta por viúva e filhos de empregado de falecido em acidente de trabalho.

Maurício Machado Marca (2008, p. 306) disserta que, nas ações fundadas na responsabilidade civil, deve-se considerar como fator definidor da competência o direito de fundo alegado na inicial, e não a qualidade das partes litigantes.¹⁴ Tanto o dano direto como o dano por ricochete estão vinculados ao acidente de trabalho por um nexo de causa e efeito. Nessas duas hipóteses, a indenização depende da comprovação dos requisitos gerais da responsabilidade civil. O acidente de trabalho tem potencial de afetar tanto o trabalhador quanto pessoas que com ele convivem (ou conviviam), mas nem por isso o dano deixou de ser “decorrente

¹⁴ No entanto, esse autor faz importante observação quanto à legitimidade: o fato de o polo ativo não ser ocupado por um espólio não indica que o direito não seja trabalhista, pois, no direito processual trabalhista, a representação não se dá nos moldes do CPC (art. 12), mas conforme preceitua a Lei n. 6.858/80. Esta lei autoriza dependentes habilitados perante a Previdência Social (ou na forma da legislação específica dos servidores civis e militares) e, na sua falta, aos sucessores previstos na lei civil a receber, em quotas iguais, os valores devidos pelo empregador ao trabalhador falecido. De acordo com essa lei, essas pessoas são habilitadas a pleitear pessoalmente os créditos do trabalhador falecido (2008, p. 306).

da relação de trabalho”, pois guardam vínculo íntimo e direto um com o outro.¹⁵ Esse mesmo autor cita o Enunciado n. 36 da Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, promovida pelo TST, através da ENAMAT, e pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho:

ACIDENTE DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. AÇÃO AJUIZADA POR HERDEIRO, DEPENDENTE OU SUCESSOR. Compete à Justiça do Trabalho apreciar e julgar ação de indenização por acidente de trabalho, mesmo quando ajuizada pelo herdeiro, dependente ou sucessor, inclusive em relação aos danos em ricochete.

O último subitem de ação de indenização fundada em responsabilidade civil em face do empregador diz respeito às ações movidas ou pela vítima ou pelo próprio empregador em face do empregado que causou ou contribuiu para o acidente, nos termos do parágrafo único do art. 942 do CC/02. Convém transcrever esse artigo para sua maior compreensão:

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.

Como se percebe, a lei estabelece que há responsabilidade solidária entre os corresponsáveis. Como já visto, a existência de solidariedade afasta a aplicação de denunciação da lide, pois o inciso III do art. 70 do CPC (já transcrito) exige existência de um direito de regresso decorrente de lei ou de contrato. “Não há que se falar em solidariedade entre denunciante e denunciado, por ser a solidariedade incompatível com a denunciação da lide” (ALVIM; BORGES, 2007, p. 318).

7 - DENUNCIÇÃO DA LIDE NA HIPÓTESE DE TERCEIRIZAÇÃO

Para o seguimento deste trabalho, com mais uma hipótese em que é possível discutir sobre a aplicação da denunciação da lide, é preciso uma ideia inicial do que seja terceirização.¹⁶ Para tanto, é necessário fazer uma incursão no direito material do trabalho e, assim, socorre-se da lição de Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 407):

¹⁵ Para esse doutrinador, como cabe à Justiça do Trabalho a aferição dos requisitos da responsabilidade civil para o dano principal, seria um despropósito remeter para outro ramo judiciário a averiguação destes mesmos requisitos. O argumento de que, no dano em ricochete, a matéria é eminentemente civil estaria superado desde a decisão do STF no conflito de jurisdição n. 6959-6, publicado em 22.02.91 e não há diferença entre os principais dispositivos legais que disciplinam o dano principal e em ricochete (2008, p. 306).

¹⁶ Com relação ao termo terceirização, pode-se afirmar que: “A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata, seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando a enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa” (GODINHO, 2009, p. 407).

A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação do labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história.

No âmbito do direito material, existe uma série de discussões a respeito do tema; no entanto, para este estudo, é necessário direcionar a questão para a responsabilidade pelas verbas trabalhistas, na hipótese de não adimplemento pela empresa terceirizante. O problema foi inicialmente tratado na Lei n. 6.019/74, mas cuidava apenas dos casos de terceirização temporária, criando uma responsabilidade solidária entre tomador e empresa de trabalho temporário, na hipótese de falência desta última. Essa solidariedade dizia respeito apenas a contribuições previdenciárias, verbas remuneratórias e a indenização pela ruptura do contrato criada na lei. A jurisprudência avançou bastante em situações de terceirização, e o item IV da Súmula n. 331 do TST cuidou de atribuir responsabilidade subsidiária (e não solidária)¹⁷ da empresa tomadora. Com essa súmula, para ser atribuída a responsabilidade subsidiária, não é necessário haver falência, mas basta o inadimplemento. Ademais, não há limitação a respeito das verbas devidas: o tomador é responsável subsidiariamente por todas as parcelas contratuais. E não há mais dúvida atualmente de que o item IV da Súmula n. 331 do TST se aplica a todas as hipóteses de terceirização, inclusive ao trabalho temporário da Lei n. 6.019/74 (GODINHO, 2009, p. 441-442). Veja-se o item IV da Súmula n. 331 do TST:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Resta perquirir a respeito do cabimento, ou não, da aplicação da denúncia da lide na hipótese de a empresa terceirizante não adimplir com as suas obrigações trabalhistas.

¹⁷ Pressupõe-se, neste trabalho, que a terceirização seja lícita, pois, na hipótese de ser ilícita, a responsabilidade por todos os créditos trabalhistas da categoria obreira será do tomador (empregador oculto ou dissimulado), uma vez que o vínculo trabalhista é reconhecido diretamente com ele (GODINHO, 2009, p. 418-419).

Rodolfo Pamplona Filho e Fernanda Salinas Di Giácomo (2007, p. 46-47) entendem que, se o trabalhador ajuizar ação trabalhista contra a tomadora, caberá, sim, a denunciação da empresa terceirizante à lide. A aceitação desse procedimento é vantajosa, uma vez que não haverá necessidade de instauração de uma nova ação para discutir o direito de regresso que uma empresa tem em face da outra e evitar-se-ão decisões contraditórias, tendo em vista que os direitos incidem sobre uma mesma base fática, qual seja: responsabilidade pelos créditos de origem trabalhista. Os referidos autores citam a seguinte jurisprudência:

A empresa Reclamada mantém contrato de prestação de serviços com a empresa "Brasil - entregas rápidas", situada na Av. São Paulo n. 35, Vila Progresso, São Paulo - SP, CEP. 01014-020, conforme cópia em anexo. No contrato que mantém com a empresa Reclamada, encontra-se estabelecido que são de sua inteira responsabilidade todos os encargos e prejuízos que venha a causar, inclusive, em virtude de encargos trabalhistas e previdenciários de seus empregados e/ou prepostos. Sendo assim, obrigatória a sua denunciação da lide, vez que obrigada por força do contrato a ressarcir a Empresa Reclamada dos eventuais prejuízos sofridos em virtude do presente feito, de conformidade com o art. 76, do mesmo diploma legal... (RO 75486-3/2001 - TRT - SP).

Ângela Maria Alves Cardona (2008, p. 991-992) entende que, na hipótese de terceirização lícita, tendo sido ajuizada a reclamatória em face do tomador dos serviços, este tem direito, sim, de denunciar à lide a empresa terceirizante. A Súmula n. 331 garante que os bens da empresa terceirizante sejam executados em primeiro lugar e, somente na hipótese de serem insuficientes, haverá responsabilização dos bens do devedor subsidiário (tomador).

Um evento bastante complexo diz respeito à responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho experimentado por trabalhador terceirizado. A responsabilidade seria do tomador dos serviços, da empresa terceirizante, ou de ambos? Seria um deles responsável pelas verbas trabalhistas e o outro pela responsabilidade civil? Sendo de ambos, a modalidade de responsabilidade seria subsidiária ou solidária? A hipótese é complexa, pois ordinariamente a responsabilidade por acidente do trabalho é do empregador, mas, nessa hipótese, o empregado se vincula a uma empresa, mas presta serviço a outra. Para J.E. Carreira Alvim e Leonardo Borges (2007, p. 321), a resposta a essa questão está no Código Civil, pois a reparação pode ser pleiteada do causador do dano, bem como do responsável solidário. Seria aplicável, a essa hipótese, por analogia o art. 455 da CLT¹⁸, o que implica responsabilidade solidária entre empresa tomadora e

¹⁸ É de se ressaltar que, como já dito anteriormente neste trabalho, no capítulo que cuida da denunciação da lide na hipótese de subempreitada, esses autores entendem que o art. 455 da CLT é uma hipótese de responsabilidade solidária, e não subsidiária. Quintelo Lins, em citação de Coqueijo Costa, entende que entre empregado principal e subempreiteiro há uma responsabilidade solidária e, em razão disso, entende que a figura processual adequada não é a denunciação da lide, mas o chamamento ao processo (ALMEIDA, 2002, p. 223). São da mesma opinião os doutrinadores J.E. Carreira Alvim e Leonardo Borges (2007, p. 318).

terceirizante. Logo, a vítima de acidente de trabalho pode acionar tanto uma quanto outra, indistintamente. Nesses termos expressam-se esses autores:

Com efeito, a responsabilidade civil da empresa decorre do próprio negócio jurídico e se funda no dolo ou na culpa. Assim, por força do contrato de trabalho, no pertinente à segurança, salubridade e condições mínimas de higiene e conforto. Tais circunstâncias, contudo, não eximem o terceiro, tomador de serviços, pois este se torna responsável solidariamente quanto ao infortúnio e, por via de consequência, pelo ressarcimento do dano determinante da incapacidade laborativa.

Portanto, de um lado, a responsabilidade em indenizar a vítima (empregado) do acidente de trabalho é tanto do patrão como do causador do dano, podendo o credor exigir, a seu critério, de um ou de outro, ou de ambos, total ou parcialmente, a dívida comum. A solidariedade passiva não depende de acerto prévio entre os responsáveis, nem está a vítima obrigada a acionar este ou aquele responsável, podendo demandar, à sua escolha, o causador do dano ou seu patrão. O tomador do serviço é responsabilizado com base no direito comum, já que é obrigado pelo todo, sem poder invocar a existência de obrigação do patrão; enquanto a responsabilidade do patrão se assenta na culpa (em qualquer grau) ou dolo (inciso XXXVIII do art. 7º da CF). De outro lado, compete ao patrão, ao contratar com terceiro (tomador do serviço), zelar pelo cumprimento da legislação trabalhista, em todos os seus níveis, incluindo-se aí a segurança. É o que a doutrina resolveu chamar de culpa *in eligendo* ou culpa *in vigilando*. (2007, p. 321)

Quanto à possibilidade de utilização de denunciação da lide nessa hipótese de acidente de trabalho sofrido por empregado terceirizado, mais uma vez relembra-se a lição de que é inaceitável a denunciação da lide quando a hipótese tratar de responsabilidade solidária¹⁹ (ALVIM; BORGES, 2007, p. 318).

8 - DENUNCIÇÃO DA LIDE NAS HIPÓTESES DE *FACTUM PRINCIPIS* POSSIBILIDADE DE DENUNCIÇÃO DA LIDE SUCESSIVA

Discute-se, na doutrina, se caberia denunciação da lide na hipótese prevista no art. 486 da CLT, que trata do chamado *factum principis*.²⁰ Na lição de Manoel Antônio Teixeira Filho (1995, p. 248), *factum principis* “[...] é o ato, de natureza administrativa, ou legislativa, da administração pública que impossibilita a execução

¹⁹ “Não há que se falar em solidariedade entre denunciante e denunciado, por ser a solidariedade incompatível com a denunciação da lide” (ALVIM; BORGES, 2007, p. 318).

²⁰ Segundo CARRION (2006, p. 392), o instituto do *factum principis*, que é uma espécie de força maior, “[...] esvaziou-se no decorrer do tempo, se é que já não nasceu morto”. O que tem se verificado é que, caso o ato da autoridade pública tenha decorrido de conduta ilícita da empresa, a culpa e a sanção lhe são atribuídas por inteiro. Se, por outro lado, a sua conduta foi regular, ou seja, lícita, a jurisprudência tem entendido que qualquer necessidade de reparação decorre do risco da atividade empresarial, o que acaba por isentar o poder público de qualquer responsabilidade. É de se supor que o temor da longa duração dos processos contra a Fazenda Pública responde por essa tendência dos julgados.

temporária ou definitiva do contrato de trabalho”.²¹

O art. 486 da CLT diz que, no caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, causada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal (ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade)²², gerar-se-á o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. O § 1º desse artigo determina que, sempre que o empregador invocar *factum principis* em sua defesa, haverá a notificação da pessoa de direito público para que se defenda, passando a figurar no processo como “chamada à autoria”. É de se perceber que o *caput* do art. 486 impõe o pagamento de indenização pelo poder público responsável pela paralisação. Mas em que consiste essa indenização?

Uma primeira corrente doutrinária (Magano) é citada por Carrion (2006, p. 393). Essa corrente entende ser o ente governamental responsável apenas por essa indenização definida no art. 486. Com relação às demais verbas trabalhistas próprias da ruptura contratual, elas não são devidas nem pelo Estado, nem pelo empregador, uma vez que a regra de que a ocorrência de força maior extingue as obrigações só pode ter exceção prevista em lei (o que não ocorre no caso). Ou seja, verificado o *factum principis*, o trabalhador teria direito apenas à indenização do ente governamental prevista no art. 486 da CLT.

Numa segunda corrente, Carrion (2006, p. 393) parte do pressuposto de que os direitos trabalhistas são conferidos de maneira geral e irrestrita. De modo oposto à corrente anterior, entende que a supressão de qualquer direito do trabalhador não pode decorrer da simples ocorrência de força maior, mas só pode existir tal supressão se estiver prevista em norma jurídica expressa. Dessa forma, ao lecionar que se atribui “[...] ao risco empresarial todos os ônus que lhe advêm, mesmo sem culpa e mesmo imprevisíveis [...]”, Valentin Carrion acaba dizendo, implicitamente, que, verificado o *factum principis* (que para ele é uma modalidade de força maior), o ente governamental se responsabiliza pela indenização do art. 486 e, paralelamente, o empregador se responsabiliza pelas verbas devidas em razão da ruptura contratual.

Numa terceira posição, advogam Renato Saraiva (2008, p. 273) e Manoel Antônio Teixeira Filho (1995, p. 251) que entendem que, verificado o *factum principis*, o magistrado condenará a Administração Pública a pagar indenização ao trabalhador, não havendo qualquer possibilidade de ação regressiva ao empregador. O ponto de divergência desses autores diz respeito à competência, pois, enquanto Renato Saraiva entende que, após a CR/88, a própria Justiça do Trabalho é que deve condenar a Administração a pagar a indenização, Manoel Antônio Teixeira Filho, por sua vez, entende que há necessidade de remessa para o juízo comum. Para este autor, o juízo comum não está vinculado ao que decidiu o juízo trabalhista, “[...] pois é a este que compete, por excelência, dizer se verdadeiramente há *factum principis*, ou não”.

²¹ Renato Saraiva (2008, p. 273) tem conceito bastante semelhante: “O fato do príncipe ocorre quando, por lei ou ato administrativo, do ente público federal, estadual, municipal ou distrital, houver a paralisação das atividades, temporária ou definitivamente, de modo a importar o término dos contratos de trabalho dos empregados.”

²² Rodolfo Pamplona Filho e Fernanda Salinas Di Giacomo (2007, p. 47) dão exemplos de hipóteses de *factum principis*: proibição do funcionamento de bingos e demais casas de jogo.

Dito isso, a questão que se coloca é saber se o § 1º do art. 486 da CLT, ao falar em “chamada à autoria”, estaria se referindo a uma intervenção de terceiro e, em caso de resposta afirmativa, qual sua modalidade.

Ísis de Almeida (2002, p. 221-222) cita doutrina (José Augusto Rodrigues Pinto) que entende que, quando o art. 486 utiliza a expressão “chamada à autoria”, está, na verdade, referindo-se à “denúnciação da lide”, pois a menção ao “chamamento à autoria” se deve ao fato de que era essa a denominação utilizada no CPC de 1939, em cuja vigência a CLT foi promulgada.²³ Nesse mesmo sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 390) e Renato Saraiva (2008, p. 273) entendem que a expressão “chamamento à autoria” do art. 486 estaria, hoje, desatualizada, pois tal norma foi editada na vigência do CPC de 1939. “A interpretação lógica do art. 486 da CLT autoriza a conclusão de que a expressão chamamento à autoria deve ser substituída por denúnciação da lide” (LEITE, 2009, p. 390).

Manoel Antônio Teixeira Filho (1995, p. 248-250) se posiciona de forma contrária a esses autores. Para ele, a figura do chamamento à autoria do art. 486 da CLT não se identifica nem com o instituto do chamamento à autoria do CPC de 1939 (arts. 95 a 98), tampouco com a denúnciação da lide do CPC de 1973 (arts. 70 a 76). Assim explica-se o seu posicionamento: o chamamento à autoria do CPC de 1939 estava intrinsecamente ligado à evicção, de cujos riscos visava a resguardar aquele que procedia ao chamamento (à evidência, a situação do art. 486 da CLT não é uma hipótese de evicção). Não se pode, também, identificar a situação do art. 486 da CLT com a figura atual da denúnciação da lide: uma vez verificado o *factum principis*, a responsabilidade pelo pagamento da indenização passa a ser exclusivamente do ente estatal, e o empregador, para esse doutrinador, está livre daquele processo. Na denúnciação da lide, por outro lado, o denunciante permanece litigando no processo tanto para não ser condenado na lide principal quanto para obter uma condenação do denunciado na lide secundária (caso seja sucumbente na lide principal). Por fim, esse autor conclui que a intervenção da Administração Pública, na hipótese de *factum principis*, deve ser reconhecida como uma

²³ Transcrevem-se as palavras de Ísis de Almeida (2002, p. 221-222). Diz ele a respeito do cabimento do instituto da denúnciação da lide: “Já outros autores encontram o cabimento do instituto nos casos do art. 486 e seus parágrafos da CLT. Entre eles José Martins Catharino, em seu livro *Contrato de emprego*. Em nosso *Manual de direito processual do trabalho* (v. I, p. 177-178, 6. ed.), acatamos tal entendimento, e assim nos manifestamos: queremos nos referir ao *factum principis*, previsto na CLT, ao definir a responsabilidade do poder público - ou da autoridade pública como seria mais adequado - pela interrupção da atividade empresarial implicando a dissolução do contrato. As disposições se encontram no art. 486 e seus parágrafos. Aliás, o próprio § 2º, *in fine*, considera expressamente a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, como chamada à autoria, assim passando a figurar no processo. Alguns entendem que essa situação estaria enquadrada na denúnciação da lide - por configurar o inciso III do art. 70 do CPC - como, por exemplo, José Augusto Rodrigues Pinto (*Processo trabalhista de conhecimento*, 2. ed. Editora LTr, p. 192), esclarecendo que a menção a chamamento à autoria se devia ao fato de que era essa a denominação dada à hipótese em apreço no CPC de 1939, em cuja vigência se redigiu o dispositivo consolidado, hipótese que correspondia, exatamente, à que o Código atual considera como ‘Denúnciação da Lide’.”

intervenção atípica, *sui generis*, porquanto não se amolda a nenhuma das espécies de intervenção de terceiros prevista no CPC.

Nessa mesma linha, Renato Saraiva (2008, p. 273) declara que, em decorrência do fato de a denúncia da lide objetivar “[...] antecipar a ação regressiva nos próprios autos, não vislumbramos o fato do príncipe como hipótese de denúncia da lide, mas apenas como forma de intervenção atípica”.

Explicados esses pontos de vista, é forçoso concluir que, para Manoel Antônio Teixeira Filho e Renato Saraiva, não é cabível a utilização da denúncia da lide ou de qualquer outra forma de intervenção de terceiros do CPC na hipótese de *factum principis*, pois se trata de uma forma atípica de intervenção.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p. 390) tem posição peculiar: ele declara que, numa interpretação lógica, com relação ao art. 486 da CLT, deve-se substituir a expressão “chamamento à autoria” por “denúncia da lide”, dando a entender, implicitamente, que o art. 486, feita essa adaptação, seria uma hipótese de aplicação da denúncia da lide no processo trabalhista. No entanto, dois parágrafos adiante em sua obra, diz de maneira genérica que: “De nossa parte, parece-nos que não há razão para admitir a denúncia da lide no processo do trabalho, pois a competência da Justiça do Trabalho continua vinculada à matéria e às pessoas.” Assim, ao que parece, Carlos Henrique Bezerra Leite não admite a denúncia da lide, mesmo na hipótese de *factum principis*.²⁴

Ísis de Almeida (2002, p. 221-222), por outro lado, posiciona-se favoravelmente à utilização da denúncia da lide na hipótese prevista do art. 486 da CLT. Também se posicionam favoravelmente os autores Rodolfo Pamplona Filho e Fernanda Salinas Di Giacomo (2007, p. 47-48) que declaram, inclusive, que essa é a única hipótese em que há previsão legal de intervenção de terceiros no processo trabalhista.

Passa-se, neste momento, para a análise da possibilidade de utilização de denúncia da lide sucessiva. Seria legítimo, no prazo assinalado para falar nos autos, o denunciado fazer uma nova denúncia da lide? Como já se demonstrou, há muita resistência em se admitir intervenções de terceiro no processo trabalhista, em particular, a denúncia da lide, em razão da possibilidade de se ofender o princípio da celeridade e a necessidade de apreciação de questão estranha ao âmbito da relação trabalhadores/empregadores (MONTENEGRO NETO, 2007, p. 233). Alguns autores defendem que a denúncia da lide, assim como outros procedimentos de intervenção de terceiro são complicados, detalhistas, e não apresentam muita compatibilidade com a marcante simplicidade do processo do trabalho (ALMEIDA, 2002, p. 197). É certo que a reforma do art. 114 da CR/88 feita pela EC n. 45 ampliou a competência da Justiça do Trabalho, mas

²⁴ Há doutrinadores, no entanto, que entendem que Carlos Henrique Bezerra Leite admite, sim, a denúncia na hipótese de *factum principis* (PAMPLONA; GIÁCOMO, 2007, p. 47): “Desse modo, poderá o Reclamado denunciar o Município, o Estado ou a União à lide, uma vez que foi a referida entidade federativa quem deu causa à paralisação? Entendemos que sim, assim como boa parte da doutrina, a exemplo de Carlos Henrique Bezerra Leite.”

[...] o princípio da economia processual, que preside o processo trabalhista, não pode contemporizar-se com denúncias sucessivas da lide. Estas, além de ofender mais profundamente o princípio da economia processual, introduzem no processo originário demandas com fundamentos diversos, distintos daquele que serve de embasamento à demanda originária. Muitas vezes, demandas fundadas na culpa, provocando a produção de provas outras, com reais atrasos na solução do processo. Ademais, em se tratando de garantia imprópria, nenhum prejuízo sofre o titular do direito de regresso, que, se vier a perder a demanda que lhe move o ex-empregador, poderá se voltar contra aquele que lhe deve indenizar (ALVIM; BORGES. 2007, p. 320).

Além da visão principiológica, deve-se, também, atentar para questões mais específicas. Caso admitida, num processo trabalhista, a litisdenúncia da seguradora, haverá muito interesse prático em se discutir sobre a possibilidade de uma nova denúncia da lide, para chamar ao processo o responsável pelo resseguro, o IRB-BRASIL RESSEGUROS S.A., que é atualmente uma sociedade anônima de economia mista. Gislaïne Ruiz Guilhen (2007, p. 478-479) ensina que a própria legislação específica de seguros e o Código de Defesa do Consumidor vedam a denúncia da lide da resseguradora:

Quando uma companhia assume um contrato de seguro superior à sua capacidade financeira, ela necessita repassar esse risco, ou parte dele, a uma resseguradora. O resseguro é uma prática comum, feita em todo o mundo, como forma de mitigar o risco, preservar a estabilidade das companhias seguradoras e garantir a liquidação do sinistro ao segurado. Analisando os objetivos do IRB e as razões da ré denunciada em proceder à sua denúncia, seria possível tal aceitação. No entanto, sob o ponto de vista jurídico, não é cabível, haja vista que o art. 68 do Decreto-Lei 73/1966 foi revogado pela Lei n. 9.932/1999 e pela Lei Complementar n. 126/2007. E, ainda, porque o inciso II do art. 101 do Código de Defesa do Consumidor veda expressamente que, nos contratos de seguro de responsabilidade, integre a lide o Instituto de Resseguros do Brasil.

Nessa hipótese, como se percebe, a própria lei entende que não cabe a denúncia sucessiva, não havendo muita discussão a respeito do tema.

CONCLUSÃO

Dessa forma, conclui-se que a Emenda Constitucional n. 45/04, ao trazer tantas mudanças e inovações no direito e processo do trabalho, acabou gerando a necessidade de reformular alguns antigos conceitos e postulados. Isso implica mudanças de antigas posturas e pensamentos. A doutrina e jurisprudência não podem se apegar, comodamente, a posicionamentos antigos e retrógrados. Por outro lado, não se pode perder de vista que a essência, o cerne do direito e processo trabalhistas, permaneceu intocada, sob pena da perda da identidade desse ramo do direito. É preciso perspicácia para perceber quais são os institutos que devem ser adaptados diante das mudanças trazidas pela EC/45 de 2004 e quais os que devem permanecer com tratamento inalterado.

O cancelamento pelo Tribunal Pleno em 10 de novembro de 2005 da Orientação Jurisprudencial n. 227 da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho foi, sim, um importante passo na adaptação do direito processual do trabalho diante das reformas da EC n. 45 de 2004.

No entanto, a análise da aplicação da denunciação da lide no processo do trabalho não pode se focar apenas nas vantagens para a parte denunciante que obteria, num só processo, a solução de duas pendências judiciais. Deve-se lembrar de que a parte reclamante está pleiteando verbas alimentares, que, por essa natureza, devem ser prestadas na maior celeridade possível. Nisso se justifica, inclusive, a própria existência desse ramo especializado do direito.

Nesse contexto, não se pode perder de vista que o art. 769 da CLT exige que a aplicação subsidiária de institutos de direito processual civil não se incompatibilize com os princípios e normas próprios do processo trabalhista.

A doutrina e jurisprudência ainda não se pacificaram sobre os efeitos do cancelamento da OJ n. 227 da SBDI-I, mas, no Recurso de Revista n. 1944/2001-018-09-40, o TST já expressou uma importante diretriz para a aplicação da denunciação da lide no processo trabalhista.

É muito prudente a posição do TST de admitir, com cautela, a denunciação da lide, mediante análise caso a caso, segundo interesse do trabalhador, para que não se frustrate a rápida prestação jurisdicional, uma vez que o crédito trabalhista tem natureza alimentar.

Certamente haverá casos em que o interesse do trabalhador limitar-se-á ao rápido desfecho da causa, haja vista a natureza alimentar do crédito trabalhista. Noutros casos, a evidente dificuldade de localização de patrimônio livre do devedor trabalhista indicará que a admissão da denunciação da lide, nesses casos, será de interesse do reclamante pois facilitará o adimplemento de seu crédito. A análise deve se dar caso a caso, tendo sempre em conta o interesse do trabalhador.

ABSTRACT

This article aims to analyze the procedural effects arising from the cancellation of the Jurisprudential Orientation n. 227 (SDI-I TST) which determined the inapplicability of the third-party impleader in labor trials. Its cancellation took place in 2005, after considerable jurisdiction expansion of the Labor Justice, which it is no longer restricted to employment relations, but now also contemplates other controversies arising out of labor relations (Constitutional Amendment n. 45/04). The doctrine and jurisprudence have not yet agreed on the effects of such cancellation. Many still defend the previous approaches, while more progressive parties defend that the cancellation implies an authorization to use the third-party impleader in labor trials. In this paper, after analyzing various situations on which the use of impleader would be conceivable, we concluded that this procedural device should be admitted on a case by case basis, depending on the ease or difficulty of the satisfaction of the plaintiff's claim in that specific demand.

Keywords: *Third-party impleader. Labour procedure. Other controversies arising from labor relations*

BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, Ísis. Intervenção de terceiro no processo trabalhista. In BARROS, Alice Monteiro de (Org.). *Compêndio de direito do trabalho* - Obra em memória de Celso Agrícola Barbi. São Paulo: Editora LTr, 2002.
- ALVIM, J.E. Carreira; BORGES, Leonardo. Denúnciação da lide na responsabilidade civil acidentária trabalhista. *Revista LTr* - Legislação do trabalho, v. 71, n. 03, 2007. p. 316-322.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito processual do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Editora LTr, 2009.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 31. ed. Atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.
- CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Manual de direito previdenciário*. 9. ed. Florianópolis: Editora Conceito Editorial, 2008.
- CARDONA, Ângela Maria Alves. Ponderações sobre a arguição de denúnciação da lide por parte do réu em ação trabalhista. *Revista LTr* - Legislação do trabalho, v. 72, n. 08, 2008. p. 988-994.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Editora LTr, 2009.
- FERREIRA, Germana Monteiro de Castro (Org.). *TST: principais julgamentos*. Salvador: Editora Juspodivm, 2009.
- FIOREZE, Ricardo. Denúnciação da lide em ação acidentária movida em face do empregador. *Jornal trabalhista*, v. 23. n. 1122, 2006. p. 10-13.
- GUILHEN, Gislaine Ruiz. Denúnciação à lide da seguradora nas ações de indenização por acidente de trabalho e as questões relativas ao contrato de seguro. *Suplemento trabalhista LTr*, v. 43, n. 113, 2007. p. 473-479.
- IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de direito previdenciário*. 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2007.
- MARCA, Maurício Machado. O alcance da competência da Justiça do Trabalho nos acidentes de trabalho - Interpretação do art. 114, VI da CF - Breves notas sobre a denúnciação da lide. *Revista LTr*, v. 72, n. 03, 2008. p. 304-312.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros*. 25 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2006
- MONTENEGRO NETO, Francisco. O cabimento do chamamento ao processo e da denúnciação da lide na ação civil pública trabalhista. *Repertório de Jurisprudência IOB*, v. II, n. 08, 2007. p. 231-236.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 21. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2002.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GIÁCOMO, Fernanda de Salinas di. A aplicabilidade da denúnciação da lide no processo do trabalho. *Revista magister de direito trabalhista e previdenciário*, v. 3, n. 18, 2007. p. 32-50.
- PEIXOTO, Bolívas Viégas. *Iniciação ao processo individual do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2004.
- PELUSO, Cezar. "ADI 3684". Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em: 04 abr. 2009.
- SARAIVA, Renato. *Curso de direito processual do trabalho*. 5. ed. São Paulo:

Editora Método, 2008.

- TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Litisconsórcio, assistência e intervenção de terceiros no processo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Editora LTr, 1995.