

**INTERVENÇÃO DE TERCEIROS NO
PROCESSO DO TRABALHO**

SAULO EMÍDIO DOS SANTOS⁵

1. Introdução.

Como o próprio título evidencia, a análise aqui procedida atem-se ao cabimento da intervenção de terceiros no processo trabalhista, aquela intervenção de que trata o Código de Processo Civil, além de outras próprias da praxe trabalhista. Assim, não se fará aprofundamento histórico ou teórico geral de âmbito do Direito Processual Civil.

Sobre o tema são escassas a doutrina e a jurisprudência. Há um enunciado da súmula do egrégio TST, mas restrito à assistência (n.º 82). Existem alguns artigos esparsos e capítulos de obras doutrinárias, mas sem o aprofundamento que MANOEL ANTÔNIO TEIXEIRA FILHO imprimiu ao assunto em sua **Litisconsórcio, Assistência e Intervenção de Terceiros no Processo do Trabalho** (São Paulo, Ed. LTR, 1992). Este meu trabalho teórico diverge do mestre em algumas passagens.

A intervenção de terceiros tem por fundamento a possibilidade de a sentença que, via de regra se limita subjetivamente a autor e réu, estender-se a terceiros, ainda que de forma indireta. Para que haja esta extensão subjetiva da coisa julgada, é imprescindível que o terceiro tenha interesse jurídico em relação às partes ou a uma delas. Seu interesse pode ser positivo, no sentido de de-

fender a vitória de uma delas, ou negativo para excluir a pretensão de ambas e fazer vingar a sua própria.

O interesse consiste na possibilidade de a sentença criar relação jurídica do terceiro com uma ou ambas as partes, de modificar uma relação jurídica já existente, de impedir efeitos de tal relação ou de até mesmo extinguir a relação. Cada hipótese dessas dependerá do tipo de intervenção de terceiro cogitada.

Em alguns casos, conforme se verá, o interveniente é terceiro só até ingressar no processo, momento a partir do qual ele se transforma em verdadeiro sujeito ativo, passivo ou colateral da relação jurídica processual.

2. Cabimento no processo trabalhista.

Os ensaios doutrinários acerca da compatibilidade dos institutos em estudo, com o processo do trabalho, são polêmicos, salvo no tocante à assistência que encontra unanimidade nos termos do Enunciado 82/TST.

Alguns autores entendem que, nos casos de denúncia da lide, nomeação à autoria e chamamento ao processo, tudo é problema da legitimação passiva e se resolve com o exame de respectiva preliminar, onde o reclamante corre o risco de ser julgado carecedor de ação. Fundamentam eles que, ante à despersonalização do empregador e à personalização do acervo patrimonial denominado empresa, não importa quem esteja em cada momento emprestando nome a este sujeito passivo.

Penso, data venia, que não se pode sempre atribuir ao reclamante o risco da carência de ação. A utilização de determinados tipos de intervenção de terceiro, como será demonstrado a seguir, pode abreviar a solução do litígio, econômica e rapidamente, nos mesmos autos, sem ter de se prolongar a via crucis do trabalhador.

MANOEL ANTÔNIO TEIXEIRA FILHO também só admite a assistência - ainda assim não como intervenção de terceiro - afastando os demais institutos por argumentos variados, onde se destaca a ausência de competência da Justiça do Trabalho para apreciar as relações jurídicas do terceiro, bem como a natureza real - não pessoal - dos objetos das pretensões dos terceiros.

Arrematando os argumentos, as opiniões contrárias sustentam que determinadas pretensões de terceiro nunca foram vislumbradas no processo do trabalho. Ocorre que este argumento é como aquele da pessoa que, indagada se tal água é potável, ela não responde que sim nem que não, respondendo apenas que jamais a beberá. Mas em matéria de intervenção de terceiro na Justiça do Trabalho, ver-se-á que ninguém pode dizer que desta jamais beberá, porque ela é como água potável.

Analisando os institutos em epígrafe, enxerguei que todos eles são compatíveis com o processo do trabalho, embora reconheça que jamais tenha tomado conhecimento da prática de alguns. Conheci casos concretos em que cada um deles poderia ter sido utilizado, mas não foi.

Confesso que minha atual opinião é resultado de evolução, ou involução, quem sabe, pois, como juiz, já indeferi diversas vezes, por exemplo, a denúncia da lide

⁵ Juiz Vice-Presidente do TRT 18ª Região

fundamentando com a sua absoluta incompatibilidade com o processo do trabalho.

Antes de se passar ao exame individualizado dos institutos, é oportuno lembrar que a intervenção de terceiros cabe, não só no processo de conhecimento, mas também no de execução, no cautelar e nos procedimentos especiais (ação recisória, ação de consignação, inquérito sobre falta grave, mandado de segurança e ação de embargos de terceiro). Basta que, dependendo do tipo de pretensão do terceiro e do seu interesse jurídico, haja compatibilidade com a modalidade de intervenção cogitada. Por exemplo, a pessoa pode ser citada para figurar como litisconsorte necessário, ao lado da autoridade coatora, no mandado de segurança e a sua atuação, em essência, é de assistente adesivo.

O Código de Processo Civil se divide em cinco livros, tratando o primeiro do processo de conhecimento, o segundo do processo de execução, o terceiro do processo cautelar e o quarto dos procedimentos especiais. É no livro do processo de conhecimento que está regulada a intervenção de terceiros, mas isto acontece com vários outros institutos e regras aplicáveis aos demais tipos de processos e procedimentos, como as condições da ação, a capacidade das partes, os auxiliares do juízo, recursos etc.

Por outro lado, as disposições do Código, relativas à intervenção de terceiros, não de ser aplicadas ao processo do trabalho com a necessária adaptação à sistemática deste, onde os atos processuais se desenvolvem, em geral, entre as fases da audiência, sem a suspensão do processo de que trata o CPC. Outrossim, os princípios da concentração e da irrecorribilidade das interlocutórias repelem uma instrução e uma decisão incidentais sobre a intervenção. Vejo como aconselháveis a instrução e a apreciação do incidente no bojo da causa principal, o que afasta a necessidade de autuação apartada.

Passo a abordar as espécies de intervenção.

3. Intervenções em espécie.

3.1. Assistência.

É o ingresso do terceiro para auxiliar uma das partes, porque tem interesse jurídico que a sentença seja favorável à mesma e, direta ou indiretamente, benéfica ao próprio terceiro.

A assistência é simples quando o relacionamento jurídico do terceiro se dá apenas com o assistido, caso em que a sentença não o atinge de forma direta. É como uma legitimação extraordinária. Em matéria trabalhista, vislumbra-se os seguintes exemplos de assistência simples:

a- no caso de sucessão de empregadores, o sucessor é único responsável perante o empregado, mas aquele pode, regressivamente, buscar ressarcimento no sucedido. Este último, para evitar ser alvo desta futura busca, pode assistir ao sucessor no processo. Em muitos casos isto é até útil para o sucessor reclamado porque ele não tem perfeito conhecimento dos fatos e nem tem os meios probatórios de que dispõe o sucedido assistente.

b- o sindicato pode assistir membro da categoria

que representa (empregado ou empregador), isto porque a categoria tem jurídico interesse em defender os direitos individuais da categoria em questões judiciais (art. 8º, III, da Constituição); e

c- o substituído processualmente pode assistir ao sindicato substituto, residindo o seu interesse na própria titularidade da pretensão de direito material.

MANOEL ANTÔNIO TEXEIRA FILHO acrescenta mais dois exemplos, a meu ver incabíveis: o de empregado assistir empregado ou empregador assistir outro empregador, quando possam eles - os assistentes - estando em idêntica situação, ter que enfrentar, no futuro, demandas idênticas. O interesse, aí, residiria em evitar que teses novas pudessem se sedimentar e ensejar novos processos da mesma natureza. Ele cita, por exemplo, o caso de, havendo demanda sobre reintegração de empregado estável, outro obreiro ingressar como assistente porque, embora não tenha sido dispensado, poderá sê-lo se o colega perder a demanda. Ouso discordar, data venia, porque para o terceiro, em casos tais, faltaria o interesse jurídico, o qual somente surgiria com o advento da efetiva dispensa. Não se pode residir em juízo baseando-se em hipóteses e potencialidades.

3.1.2. Assistência litisconsorcial.

O terceiro é o assistente e litisconsorte quando a relação jurídica em que surge seu interesse se dá com o adversário do assistido, de maneira que a sentença poderá atingi-lo de forma direta, muitas vezes até condenando-o a satisfazer o direito, posto que, afinal, se ele é litisconsorte, figura no mesmo polo da relação processual com o assistido. Pode-se dizer que, nestas circunstâncias, ele tem legitimação ordinária e poderia ter sido parte originária no processo, em litisconsórcio, por comungar com o assistido a posição na relação jurídica.

Os exemplos são:

a- na solidariedade passiva das empresas de um mesmo grupo, quando acionada uma delas, as que não foram demandadas podem perfeitamente assistir a reclamada porque elas se situam na mesma posição obrigacional da ré e, como litisconsortes passivas, podem ser também condenadas.

Aliás, o que recomenda o Enunciado 205/TST é que, na solidariedade de grupo, a empresa a ser executada tem de constar da sentença condenatória.

b- no caso do empregado de subempreiteiro que prefere acionar o empreiteiro, a lei não elide a responsabilidade daquele, de maneira que os dois podem ser responsabilizados. O subempreiteiro pode, então, assistir ao empreiteiro reclamado porque este poderá, depois, buscar ressarcimento regressivo daquele. Aqui também a assistência mostrará grande utilidade porque é o subempreiteiro quem tem, via de regra, conhecimento e meios probatórios sobre a causa. A sentença pode condenar os dois solidariamente.

3.2. Oposição.

É uma ação perpendicular do terceiro que preten-

de, no todo ou em parte, a coisa ou direito disputado pelas partes.

Ela funciona, na prática, como os embargos de terceiro da generalidade dos processos de conhecimento.

MANOEL ANTÔNIO TEIXEIRA FILHO vê a oposição como incompatível com a matéria trabalhista, aduzindo que o instituto gira em torno de coisas corpóreas ou direitos pessoais, não dos bens ou utilidades normalmente verificadas nas petições trabalhistas. Ora, data venia, bens corpóreas são coisas, enquanto verbas salariais são objetos de direitos passíveis de disputas, não havendo sustentação jurídica para o argumento.

O mesmo mestre alega que faltaria competência à Justiça do Trabalho para apreciar o conflito de interesses entre dois empregados, mas o conflito se dá em face do empregador, tendo por objeto algo decorrente do contrato de trabalho, sendo triangular, o que firma a competência da Justiça especializada. A situação seria idêntica à da consignação em pagamento em face de dois empregados, para se verificar qual dos dois tem direito a determinada verba, onde não se nega a competência especial. Ademais, dispõe o art. 109, do CPC, que compete ao juiz da causa principal, apreciar as pretensões de terceiros, o que se adequa ao caso, desde que a tal pretensão deste terceiro seja também trabalhista.

Vejamos os exemplos:

a- na reclamação trabalhista sobre a comissão por determinada venda, ou sobre o salário por determinadas peças, ou sobre o prêmio por produção etc., um outro empregado pode se opor para reivindicar o direito. No caso, ele intenta afastar a pretensão do reclamante sobre a verba e a do reclamado de reter a mesma.

b- na ação trabalhista em torno da propriedade de um bem, como decorrente da relação de emprego, um terceiro (outro empregado) pode intervir para reclamá-lo. Pode ocorrer, v.g., sobre a titularidade de ferramentas ou outros instrumentos de trabalho, ou ainda utilidades prometidas pelo empregador.

3.3. Nomeação à autoria.

É a indicação que o réu faz, como mero detentor da coisa demandada, do titular do direito sobre a mesma coisa, para que este seja citado e venha ao polo passivo do processo, excluindo-se o nomeante. A lei enseja a aplicação do instituto também quando o titular da coisa, acionando outrem por danos relacionados com o bem, o réu nomeia à autoria quem lhe deu ordens ou instruções na conduta danosa.

A doutrina majoritária repele a compatibilidade com o processo do trabalho por causa da natureza real da ação. Ocorre, mais uma vez, que é viável empregado e empregador se envolverem em conflito acerca de coisas corpóreas e o instituto se tornar como a água potável, não bebida, a que aludi. Vejamos a ilustração dos exemplos:

a- na reclamação trabalhista sobre ferramentas ou outros bens corpóreas prometidos ou dados como

contraprestação do trabalho, pode ocorrer de o reclamado ser mero detentor das coisas (gerente), hipótese em poderá nomear o empregador.

b- na medida cautelar de arresto, o mero detentor pode nomear o empregador como titular do direito sobre a coisa a ser arrestada.

c- na pretensão da empresa de obter do empregado ressarcimento por dano causado no estabelecimento ou máquina de trabalho, o obreiro pode nomear à autoria outro empregado que, na qualidade de gerente ou chefe de seção, ordenou ou instruiu sua conduta danosa. Esta hipótese se encaixa como luvas no artigo 63 do CPC.

3.4. Denúnciação da lide.

É a ação de uma das partes em face do terceiro, visando obter, caso vencida, a condenação deste a lhe ressarcir pelo ônus da sentença. Aqui, quando o denunciante perde a demanda e prospera a denúnciação, a mesma sentença condena o réu (apenas ele) a satisfazer a pretensão do autor, mas também condena o terceiro a reembolsar o equivalente ao perdedor da demanda principal.

Muitos tentam utilizá-la para resolver problemas da legitimação passiva, o que não é correto diante de sua finalidade. Outros tentam instrumentalizá-la para responsabilizar regressivamente o sucedido, no caso de sucessão, e o subempreiteiro no caso de subempreitada.

Ocorre que, quando o reclamado sucessor denuncia a lide ao sucedido, cria-se uma lide tangencial de direito civil ou comercial, a qual foge à competência material a Justiça do Trabalho. Não se trata de apreciar a pretensão do terceiro em face do objeto trabalhista, pelo que não se aplica o artigo 109 do CPC. Da mesma forma, quando o empreiteiro reclamado denuncia a lide ao subempreiteiro empregador, a lide tangencial diz respeito ao contrato de subempreitada. Nestes casos realmente há incompetência da Justiça do Trabalho.

Para o cabimento da denúnciação da lide no processo do trabalho, é necessário que a lide tangencial seja também trabalhista. E esta situação é hipoteticamente possível, quando haja vínculo empregatício entre autor e réu (denunciante) e deste também com o denunciado. Es um exemplo:

a- na ação reclamatória sobre a comissão por venda determinada, o empregador reclamado pode denunciar a lide a outro empregado vendedor que a recebeu supostamente de forma equivocada. Sucumbente o empregador, a mesma sentença que o condena imporá ao denunciado a obrigação de ressarcimento. No caso, o art. 114 da Constituição agasalha ambas as lides, principal e tangencial. Numa outra hipótese, acionado para pagar prêmio por implemento de metas, o empregador denuncia a lide a outro empregado a quem pagou tal verba supondo que este - e não o reclamante - tivesse atingido aquelas metas.

3.5. Chamamento ao processo.

É a citação do devedor principal e/ou outros

coobrigados, quando demandada apenas parte destes. Da legitimação para tal iniciativa, exclui-se, pela natureza de sua posição, o devedor principal. Assim, apenas os demais coobrigados podem requerer o chamamento.

MANOEL ANTÔNIO TEXEIRA FILHO vê incompatibilidade com o processo do trabalho porque, no conflito de interesses que surge entre os coobrigados, a Justiça do Trabalho não teria competência material para apreciá-lo. Divirjo respeitosamente porque cada coobrigado se relaciona juridicamente com o credor, no caso o empregado, o que atrai a competência especializada. Se algum deles discutir a solidariedade, estará discutindo o seu liame com o sujeito ativo. É o mesmo que acontece quando a empresa nega fazer parte de um grupo econômico, o que não afasta a competência trabalhista.

Aqui os exemplos são facilmente visualizados:

a- na reclamação trabalhista contra empresa de um grupo econômico, ela pode chamar a devedora principal (a empregadora) e/ou as demais do grupo.

O mesmo autor vê grande inconveniente em se pulverizar a responsabilidade, quando o reclamante aciona uma só empresa e outras vêm, contra a sua vontade, ao processo. Ocorre que, à luz das regras jurídicas que informam a solidariedade (vide Código Civil), o reclamante pode executar a sentença contra quem ele preferir dentre os solidários. Aliás, vale lembrar, outra vez, a recomendação do Enunciado 82/TST, segundo a qual a empresa que não fez parte do processo de conhecimento não pode ser executada. O chamamento, no caso, até dá mais chances ao reclamante de receber o seu crédito.

b- na reclamação contra o empreiteiro, este pode chamar o empregador subempreiteiro que é devedor solidário, eis que o artigo 455/CLT faculta ao empregado escolher contra quem reclamar. Se há reclamação, supõe-se uma obrigação já vencida que autoriza o empregado a acionar qualquer dos dois responsáveis mencionados.

3.6. Chamamento à autoria.

É instituto que, atualmente, é previsto exclusivamente na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 486 e §§), para que o empregador, acionado judicialmente na ocorrência de paralização de sua atividade por ato de autoridade pública, indique esta como responsável. É o chamado *factum principis* que, prosperando, enseja a remessa do processo ao juízo fazendário e a não-responsabilidade de empregador.

3.7. Chamamento para integrar a lide.

Procedimento não previsto em lei, sedimenta-se na maioria dos foros trabalhistas, como costume, vendo-se este último como verdadeira fonte de direito processual. É a vala comum para resolver os problemas de ilegitimidade passiva. Sempre que o reclamado alega ser parte ilegítima e menciona quem o seja, cita-se o terceiro noticiado para vir integrar a relação processual como litisconsorte passivo. Penso que tal iniciativa pode até ser tomada de ofício pelo juiz, em prol da celeridade e da economia processual, e com o respaldo do art. 765 da CLT.

4. Conclusão.

Por tudo o que se argumentou e se exemplificou, não existe incompatibilidade absoluta das modalidades legais de intervenção de terceiros com o processo do trabalho. A ausência prática e estatística de casos concretos não significa incompatibilidade, mas apenas desuso. As hipóteses podem ser remotas, porém possíveis desde que preenchidos os requisitos de cabimento de cada intervenção. Todas as modalidades são instrumentos de celeridade e de economia processual, pois evitam demandas derivadas das principais, o que encontra guarida nos princípios que informam o processo do trabalho.

Posso não beber daquela água porque outras águas não me deixam ter sede dela, mas que ela é potável é. Assim é a intervenção de terceiros no processo do trabalho.