

A APLICABILIDADE DA DENUNCIÇÃO DA LIDE NO PROCESSO DO TRABALHO

Rodolfo Pamplona Filho¹

Fernanda Salinas Di Giacomo²

Resumo: Este artigo possui como escopo analisar a eficácia da aplicação da denúncia da lide no Processo do Trabalho, tendo em vista o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 227 da SDI-1 do TST. Demonstrar-se-á, assim, que a denúncia da lide, ante a vantagem de concentrar em um só processo a solução de dois litígios não é incompatível com as citadas demandas, uma vez que visa a celeridade, a economia processual e a harmonia dos julgados, dispensando uma ação de regresso. Desse modo, verificar-se-ão hipóteses práticas de aplicação da denúncia nas ações trabalhistas, demonstrando-se a importância do instituto, uma vez que o mesmo visa aclarar obscuridades acerca da efetiva legitimidade passiva, permitindo uma maior segurança jurídica e afastando qualquer tipo de injustiça que, porventura, possa vir a ocorrer.

Palavras-chave: Processo do Trabalho, denúncia da lide, OJ nº 227 da SDI-1 do TST.

Abstract: This paper's objective is to analyse the effectiveness of the application of the impleader in the labor proceedings, taking into account the abrogation of the JO nº 227 of the SDI-1 of the Labor Supreme Court. It will be demonstrated, in this manner, that the impleader, in view of the manifest advantage of concentrating the solution for two judicial claims in a single proceeding is not incompatible with these demands, as it aims procedural celerity and economy, as well as harmony in the decisions, dispensing a regressive action. In this manner, this article will examine practical hypotheses of applying impleaders in labor proceedings, revealing the importance of this institute, because it is essential to clear the obscurities surrounding the effective passive standing to sue, allowing for greater legal trustworthiness and averting any types of injustice which might occur.

Key words: Labor Proceedings, impleader, JO nº 227 of the SDI-1 of the Labor Supreme Court.

Sumário: 1. Considerações iniciais – 2. Intervenção de terceiros: noções conceituais – 3. Discussão sobre a aplicabilidade da intervenção de terceiros no processo do trabalho – 4. A denúncia da lide no Processo Civil (breve estudo sobre o art. 70, III, do CPC) – 5. A denúncia da lide no Processo do Trabalho: 5.1 Hipótese tradicional de discussão sobre aplicabilidade da denúncia da lide na Justiça do Trabalho; 5.2 Algumas palavras sobre a antiga Orientação jurisprudencial 277 da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho; 5.3 Hipóteses exemplificativas de aplicabilidade de denúncia da lide no processo do trabalho: 5.3.1 Denúncia da lide nos casos de sucessão de empresas; 5.3.2 Denúncia da lide nas hipóteses de sub-empregada; 5.3.3 Denúncia da lide em caso de assédio sexual (responsabilidade civil do empregador por ato de seus empregados);

¹ Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Salvador. Professor Titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Salvador – UNIFACS. Coordenador do Curso de Especialização Lato Sensu em Direito Civil da Universidade Salvador – UNIFACS. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e da Academia de Letras Jurídicas da Bahia. Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e Especialista em Direito Civil pela Fundação Faculdade de Direito da Bahia. Professor Colaborador da Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado) em Direito da UFBA – Universidade Federal da Bahia. Autor de diversas obras jurídicas.

² Bacharel em Direito pela UNIFACS - Universidade Salvador.

5.3.4 Denúnciação da lide em ações acidentárias; 5.3.5 Denúnciação da lide nas hipóteses de terceirização; 5.3.6 Denúnciação da lide em caso de paralisação do trabalho (*factum principis*); 5.3.7 Denúnciação da lide no caso de recebimento de prêmio ou gratificação devido a outro empregado; 5.3.8 Denúnciação da lide no caso de indenização por danos morais decorrente de ofensas perpetradas por um empregado em face de outro – 6. Considerações finais – 7. Referências.

01. Considerações iniciais.

O presente artigo tem como objetivo discutir um tema que, até bem pouco tempo, parecia repousar em berço esplêndido, aninhado nos braços aconchegantes da jurisprudência consolidada do colendo Tribunal Superior do Trabalho: é possível se falar em denúnciação da lide no processo do trabalho?

Para responder seriamente esta pergunta, faz-se mister, previamente, uma revisão conceitual dos institutos em análise, bem como uma atualização da visão do processo trabalhista, em especial da competência da Justiça do Trabalho, com fulcro na nova dimensão propugnada pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

Se é certo que se pode chegar a conclusões diametralmente opostas das hoje assentadas, teremos sempre a convicção de que se trata apenas de nossa modesta contribuição para um debate que, hodiernamente, está longe de ser encerrado.

Prossigamos, portanto, com a certeza de que não há caminho, mas sim que o caminho se faz caminhando...

02. Intervenção de Terceiros - Noções Conceituais.

O terceiro, para o processo, é aquele que não faz parte da relação jurídica de direito processual.

A concepção de limites subjetivos da coisa julgada tem por finalidade restringir a produção dos efeitos da res judicata aos sujeitos da relação jurídica processual.

Todavia, situações há em que alguém, que não compõe um dos pólos da lide, pode ser juridicamente interessado no processo pendente.

Nessas situações, a sistemática processual admite a utilização do instituto da intervenção de terceiros, em que este sujeito pode se tornar parte ou coadjuvante dela na demanda em curso.

Tal instituto, além de permitir o ingresso do terceiro no processo para defender direito seu ou que lhe é imputado, facilita uma solução integral da lide, uma vez que, atendendo aos princípios da economia e celeridade processual, evita o ajuizamento de um novo processo (ação de regresso) para discutir aquela situação – e suas conseqüências – já postas em juízo.

03. Discussão sobre a Aplicabilidade da Intervenção de Terceiros no Processo do Trabalho.

A aplicação da intervenção de terceiros, no âmbito do processo do trabalho, todavia, sempre foi alvo de acirrados debates e grandes controvérsias.

José Augusto Rodrigues Pinto, em alentado e pioneiro artigo (anterior à Emenda Constitucional nº 45/2004), faz um interessante diagnóstico da cizânia doutrinária sobre o tema, senão vejamos suas exatas palavras:

Reina a propósito a mais viva e ampla divergência. Pesquisando os autores mais difundidos de Direito Processual do Trabalho no Brasil, conseguimos elaborar o seguinte quadro de opiniões:

- *aproveitamento de todas as formas*: Amauri Mascaro Nascimento e Wagner Giglio;
- *de assistência, oposição, denunciação da lide e chamamento ao processo*: Coqueijo Costa, Tostes Malta e Rodrigues Pinto;
- *de assistência, denunciação da lide e chamamento ao processo*: Wilson de S. Campos Batalha;
- *de assistência e chamamento ao processo*: Manoel Antonio Teixeira Filho;
- *de assistência*: Ísis de Almeida³.

Diagnosticada, portanto, a cizânia doutrinária do ponto de vista da aplicação da intervenção de terceiros no processo do trabalho, façamos uma redução epistemológica para apenas uma de suas modalidades, a denunciação da lide, de forma a verificar se, pelo menos esta, pode ser aplicada na Justiça do Trabalho.

04. A denunciação da lide no Processo Civil (breve estudo sobre o artigo 70, III, do CPC).

No Processo Civil, sob a ótica geral da intervenção de terceiros, encontra-se o instituto conhecido como denunciação da lide, taxado nos artigos 70 a 76 do CPC.

Tal figura, assim como as demais espécies de intervenção de terceiros, presta-se a chamar alguém (sujeito estranho à relação processual) a responder aos termos do processo, do qual, originariamente, não fazia parte e cujos efeitos podem ou devem atingi-lo no futuro.

Este terceiro – denunciado - é convocado para defender os seus interesses contra uma suposta ação de regresso ou direito de garantia que o denunciante pretende contra ele, uma vez que a sentença faz coisa julgada e tal não pode acontecer sem que antes haja a aplicação do contraditório.

A denunciação da lide é uma espécie provocada de intervenção de terceiros, já que o denunciado citado é obrigado a integrar o pólo passivo do processo, desde que antes tenha havido o controle jurisdicional acerca de sua legitimidade. Tal convocação, para a maioria da doutrina, deve ocorrer até a fase de saneamento do processo de conhecimento, não havendo que se falar em denunciação, pois, em fase recursal.

É interessante registrar que, a priori, o melhor nome a ser utilizado para a figura processual seria “denunciação à lide”, e não denunciação da lide, uma vez que o terceiro é que chamado à demanda, e não a lide é que é denunciada a quem quer que seja...

³ RODRIGUES PINTO, José Augusto. “Intervenção de Terceiro no Processo do Trabalho” in Revista Trabalho & Processo, nº 1, São Paulo: Saraiva, junho/1994, p.123

Com a denunciação, instauram-se duas ações (a principal e a de denunciação da lide) e duas relações jurídicas (a do autor e do réu da ação principal e a do denunciante e do terceiro denunciado da ação de denunciação da lide) no mesmo processo. Cumpre ressaltar que o resultado da ação principal prejudica a ação de denunciação da lide, pois se o denunciante vencer a demanda, a ação regressiva será necessariamente julgada improcedente.

O artigo 70 do CPC taxa as hipóteses de cabimento do referido instituto. Os incisos I e II não geram maiores problemas, uma vez que abrangem o alienante, em relação à evicção, e o proprietário ou possuidor indireto, por força de obrigação ou direito. O alvo de debates, entretanto, se situa no inciso III do mesmo dispositivo, senão vejamos:

A denunciação da lide é obrigatória:

(...)

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

Como se observa, a norma fala em “contrato”, porém não exemplifica quais os contratos que são abrangidos pelo referido artigo. Desse modo, há quem entenda que o inciso é genérico e, portanto, ineficaz. Nesse sentido, é o magistério de SIDNEY SANCHES, quando diz que:

A hipótese prevista no inciso III do art. 70 não é senão uma norma de encerramento: nos incisos I e II o legislador prevê a denunciação da lide em situações de garantia específicas; no inciso III, generaliza, afirmando que cabe a denunciação em outras hipóteses em que houver garantia. Não cabe a denunciação, fundada neste inciso III, em qualquer, absolutamente qualquer situação, sob pena de inviabilizar-se o julgamento da demanda. A interpretação há de ser restrita.⁴

Outros, porém, têm interpretado a norma de maneira distinta, tal como VICENTE GRECO FILHO, que afirma:

Parece-nos que a solução se encontra em admitir, apenas, a denunciação da lide nos casos de simples ação de regresso, isto é, a figura só será admissível quando, por força de lei ou do contrato, o denunciado for obrigado a garantir o resultado da demanda, ou seja, a perda da primeira ação, automaticamente, gera a responsabilidade do garante. Em outras palavras, não é permitida, na denunciação, a intromissão de fundamento jurídico novo, ausente na demanda originária, que não seja responsabilidade direta decorrente da lei e do contrato.⁵

⁴ SANCHES, Sidney, Denunciação da lide no direito processual civil brasileiro, São Paulo, RT, 1984, p. 120.

⁵ GRECO FILHO, Vicente, Intervenção de Terceiros, 3ª edição, São Paulo, Saraiva, 1991, p. 91.

O entendimento predominante, com o qual concordamos, compreende a denunciação da lide como uma modalidade de intervenção de terceiros que, genericamente, pode ser utilizada para resguardar o direito à ação regressiva.

Nesse diapasão, observa ATHOS GUSMÃO CARNEIRO que a denunciação da lide “é prevista no vigente Código de Processo Civil como uma *ação regressiva*, ‘*in simultaneus processus*’, proponível tanto pelo autor como pelo réu, sendo citada como denunciada aquela pessoa contra quem o denunciante terá uma pretensão indenizatória, pretensão ‘*de reembolso*’, *caso ele, denunciante, vier a sucumbir na ação principal*”.⁶

Ainda sobre a denunciação da lide, vale observar que, embora o artigo 70 mencione que a mesma é obrigatória, a expressão não nos parece empregada no seu sentido técnico, mas sim apenas como necessária/indispensável para a execução, nos próprios autos em que ocorreu a denunciação, do obrigado final pelo dano ocorrido.

Neste sentido, concordamos com o jurista paranaense MANOEL ANTONIO TEIXEIRA FILHO, na conclusão de que “se a denunciação não for efetuada, a parte, que a deveria ter realizado, não perderá o direito de exercitar, mais tarde, em processo autônomo, a ação regressiva para reembolsar-se do que teve de pagar, por força da sentença: perderá, tão somente, o benefício legal de munir-se, no mesmo processo em que a intervenção de terceiro deveria ter ocorrido, de título executivo, materializado na sentença que compôs a lide (CPC, art. 76)”⁷.

A sua utilização, todavia, é sempre recomendável, para uma resolução integral da lide, possibilitando uma maior celeridade na efetiva solução do litígio e uma economia processual no sentido macro da expressão.

05. A denunciação da lide no Processo do Trabalho.

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

Esta forma de intervenção de terceiros está prevista, como já visto, no artigo 70 do vigente Código de Processo Civil brasileiro, que dispõe, *in verbis*:

Art. 70 - A denunciação da lide é obrigatória:

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

⁶ CARNEIRO, Athos Gusmão. **Intervenção de Terceiros**. 6ª edição. São Paulo, Saraiva, 1994, p. 67.

⁷ Ob. cit., p.258.

⁸ Teixeira Filho, Manoel Antonio, *Litisconsórcio, Assistência e Intervenção de Terceiros no Processo do Trabalho*, 2ª ed., São Paulo, LTr, 1993, p.196.

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, grifos nossos.

As duas primeiras previsões não interessam, por certo, a este trabalho, uma vez que é muito pouco provável que o direito material discutido em um processo trabalhista se refira aos temas ali tratados.

Todavia, a terceira hipótese (obrigação, pela lei ou pelo contrato, de indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda) pode ser aplicável, em nosso entendimento, em diversos litígios de natureza trabalhista, como vislumbraremos nos itens abaixo.

Cumpre-nos, por conseguinte, analisar a possibilidade de aplicação da denunciação da lide no Processo do trabalho, uma vez que o artigo 70, inciso III, do Código de Processo Civil (que se aplica supletivamente ao primeiro) prevê a possibilidade de denunciação (intervenção) daquele que está obrigado por contrato.

Não obstante, como já pontuado, há uma grande dificuldade em aceitar a intervenção de terceiros no Processo do Trabalho.

Sendo assim, percebe-se que boa parte dos magistrados acaba seguindo teorias restritivistas, pois entendem que a lide existente deriva tão somente das partes contratuais, ou seja, de empregado e empregador e que, caso fosse admitida a participação de um terceiro, haveria tumulto processual, uma vez que o interveniente traria à lide questões estranhas àquelas apresentadas pelos primeiros. É o que se percebe do acórdão abaixo transcrito:

“DENUNCIÇÃO À LIDE – O indeferimento da denunciação à lide não induz à nulidade do processo, pois, a rigor, falece competência ao juízo trabalhista para decidir questão entre pessoas jurídicas e sobre matéria estranha à relação de emprego.” (ACÓRDÃO Nº 24.431/99 - 3ª TURMA - RO Nº 34.02.99.0204-50 - Relator(a): Juiz(a) JOSÉ JOAQUIM DE ALMEIDA NETTO).

Desse modo, tal como afirma MANOEL ANTÔNIO TEIXEIRA FILHO, muitos doutrinadores têm entendido que a denunciação da lide foge da competência dos Juízes do Trabalho, uma vez que tal instituto não está previsto no artigo 114 da Constituição Federal, senão vejamos:

A denunciação da lide é ação regressiva incidental, exercida de forma antecipada e condicional (in eventum litis) à sucumbência do denunciante na ação. Não há lide entre ambos, portanto. Só há litisconsórcio deles diante dos pedidos formulados pelo autor. A Justiça do Trabalho insista-se,

não tem competência para solucionar conflitos de interesses estabelecidos entre empregadores. Tais lides competem à Justiça Comum.⁹

Este não nos parece, porém, o melhor entendimento sobre a matéria.

Demonstremos porque com um bosquejo histórico sobre o tema.

05.01. Hipótese Tradicional de Discussão sobre Aplicabilidade da Denúncia da Lide na Justiça do Trabalho.

Tradicionalmente, a hipótese mais comum em que se discutia a aplicação da denúncia da lide na Justiça do Trabalho era a referente ao fenômeno jurídico trabalhista da sucessão de empregadores ou continuidade empresarial, prevista nos artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nessas situações, verificava-se que, pela sucessão operada, o empregador sucedido não era responsável pelos créditos trabalhistas, devendo o sucessor arcar com todas as custas, despesas e ônus processuais.

Nesse caso, a empresa sucessora podia, no entanto, instaurar nova demanda judicial para cobrar, da sucedida, tudo o que gastou com o empregado reclamante.

Desse modo, a solução integral da lide se alongava indefinidamente, podendo gerar prejuízos a quem se responsabilizou apenas por força de lei, sem uma contrapartida necessária.

Considerando que tal disciplina gerava uma situação juridicamente desarrazoada, passou-se a se discutir a possibilidade da empresa sucedida ser denunciada à lide pela sucessora, para que não houvesse necessidade de se cobrar regressivamente e de se instaurar novo processo, visando ao resguardo dos princípios da celeridade e economia processual, já que o terceiro esclareceria e prestaria informações sobre pontos controversos da lide.

Ocorre, no entanto, que a grande maioria dos Juízes do trabalho indeferia o pedido de intervenção de terceiro, sob o fundamento de que, se o contrato social (civil) firmado entre empresa sucessora e empresa sucedida estivesse viciado formalmente, com o intuito de fraudar as obrigações e encargos trabalhistas, não teria competência para apreciar tal demanda.

8 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio, Litisconsórcio, Assistência e Intervenção de Terceiros, v. 4 do seu Curso de

Além disso, fundamentavam que a omissão da Consolidação das Leis do Trabalho seria proposital, justamente para evitar uma maior demora na satisfação dos créditos dos trabalhadores, normalmente autores das reclamações trabalhistas.

Contudo, parece-nos que esta é uma solução simplista.

De fato, resguardada a competência material, visivelmente ampliada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, parece-nos que a homenagem ao novo princípio constitucional de duração razoável do processo impõe admitir uma teoria extensiva, a qual permite a ampliação dos limites subjetivos da lide e a aplicação de toda e qualquer espécie de intervenção de terceiros (inclusive a denúncia 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.

Com efeito, cumpre salientar que, após a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, é possível se sustentar que o inciso IX, do artigo 114, da Constituição Federal, admite a solução desta controvérsia decorrente da relação contratual trabalhista, com fulcro no artigo 70, III, do Código de Processo civil, firmando a competência dos Juízes do Trabalho para decidir controvérsias relacionadas à referida espécie de intervenção de terceiros no Processo Trabalhista.

Pesquisando acórdãos do Tribunal Regionais do Trabalho da 5ª Região, constatamos que a matéria continua em aberto, havendo decisões que ora admitem a denúncia da lide, ora rejeitam o instituto, senão vejamos:

DENÚNCIAÇÃO DA LIDE. INAPLICABILIDADE AO CASO CONCRETO. Aplicável ao processo do trabalho a denúncia da lide, contudo, somente será admitida quando prevista em lei ou contrato a obrigação regressiva – garantia do resultado da demanda.

Entende esta Juíza que a denúncia da lide não se aplica ao caso dos autos, vez que ausentes os requisitos do art. 70, III, do CPC, supletivo. Segundo esse dispositivo a denúncia será admitida quando prevista em lei ou contrato a obrigação regressiva – garantia do resultado da demanda.

Ante o exposto, NEGÓ PROVIMENTO ao recurso. (ACÓRDÃO Nº 16.921/04 - 5ª. TURMA - RO Nº 00014-2002-691-05-00-7-Relator(a): Juiz(a) MARIA ADNA AGUIAR), grifos nossos.

DENUNCIÇÃO DA LIDE. JUSTIÇA DO TRABALHO. INCOMPATIBILIDADE – A denúncia da lide é incompatível com o processo do trabalho, porquanto é intuitivo que a solução da controvérsia travada em derredor da relação de direito material que, em tese, obrigará o denunciado a indenizar o denunciante foge à competência da Justiça do Trabalho.

REJEITO. NEGÓCIO PROVIMENTO AO RO. (ACÓRDÃO Nº 32.308/01 - 2ª TURMA - RO Nº 28.01.01.0058-50 - Relator(a): Juiz(a) HORÁCIO PIRES).

E como pensa a mais alta corte trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho?

É o que veremos no próximo tópico.

05.02. Algumas palavras sobre a antiga Orientação Jurisprudencial nº 277 da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho.

Não obstante a divergência jurisprudencial dos Tribunais Regionais do Trabalho, cumpre ressaltar que o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, até bem pouco tempo, tinha como pacificada a questão, tendo editado a Orientação Jurisprudencial nº 227 da SDI-I, que preceituava: "**Denúncia da lide. Processo do trabalho. Incompatibilidade**"

Ocorre que, a referida OJ, que apontava a incompatibilidade da denúncia da lide com o Processo do Trabalho, foi cancelada, em mais uma etapa do trabalho de atualização de sua jurisprudência, pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho.

De acordo com o Presidente da Comissão de Jurisprudência, ministro Luciano de Castilho Pereira, o cancelamento foi necessário em razão da nova realidade introduzida na Justiça do Trabalho, pela reforma do Judiciário, a qual ampliou a competência desta especializada e passou a aceitar a possibilidade da denúncia da lide no Processo trabalhista. 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 a Emenda Constitucional nº 45/2004.

A denúncia da lide, como já vislumbrado, é espécie de intervenção de terceiros, que permite que uma das partes (denunciante) traga para a disputa judicial um terceiro com quem mantenha uma certa relação jurídica. Desta ligação poderá decorrer a condenação do denunciado a ressarcir o denunciante ou compensá-lo pelos prejuízos oriundos da demanda.

Pois bem, ante a evidente vantagem de concentrar em um só processo a solução de duas pendências judiciais, ainda mais após a ampliação das matérias que podem ser ventiladas no Processo do Trabalho foi que entendeu, o Colendo tribunal Superior do Trabalho, que a denúncia da lide não é incompatível com a referida demanda, uma vez que visa, primordialmente, a celeridade e a economia processuais, dispensando um outro litígio (eventual ação de regresso).

Assim, verificada que a OJ nº 227 do TST foi consolidada antes da reforma sofrida pelo artigo 114 da Constituição Federal, pela promulgação da Emenda nº 45, percebe-se que o dispositivo ampliou a prerrogativa dos magistrados trabalhistas para o exame de todas as ações oriundas da relação de trabalho, não havendo que se falar, pois, em incompatibilidade com o instituto da denúncia da lide.

Se já não há mais a certeza da incompatibilidade do instituto – o que, ao revés, impõe aceitar a sua aplicação – parece-nos relevante passar em revista algumas hipóteses em que a denúncia da lide poderia ser invocada.

É o que faremos nos próximos sub-tópicos.

05.03. Hipóteses Exemplificativas de Aplicabilidade de Denúnciação da Lide no Processo do Trabalho.

Se acreditamos ser a denúncia da lide plenamente compatível com o Processo do Trabalho, é preciso demonstrar tal convicção com exemplos factíveis.

Sendo assim, resolvemos apontar oito hipóteses que demonstram a aplicabilidade da referida modalidade de intervenção de terceiros no Processo do Trabalho, salientando-se que a denúncia da lide é um instrumento super útil à celeridade, à segurança jurídica e à economia processual, já que esgota toda a discussão fática no mesmo processo, evitando, assim, decisões conflitantes.

05.03.01. Denúnciação da lide nos casos de sucessão de empresas.

A primeira dessas hipóteses ocorre no caso de sucessão de empregadores, em que há a continuidade da empresa.

Se nenhuma mudança na titularidade da Reclamada afetar o direito adquirido do empregado ou o seu contrato de trabalho (artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho), tem-se que a empresa sucessora adquire todas as obrigações da sucedida.

Supondo que o empregado ajuíze Reclamação Trabalhista contra a sucessora, poderá esta denunciar a empresa sucedida à lide?

Ora, do ponto de vista teórico e de acordo com o quanto estabelecido no inciso III, do artigo 70, do CPC, a resposta é afirmativa. Na prática, no entanto, a maciça doutrina e grande parte dos Tribunais entendia, até bem pouco tempo, que não, uma vez que o Juiz do Trabalho acabaria sendo competente para discutir e julgar a relação contratual (cível) firmada entre sucessora e sucedida.

A nosso ver, entretanto, e após a Emenda Constitucional nº 45/2004, pode e deve a sucessora reclamada denunciar a empresa sucedida ao processo, já que, de qualquer modo, restará por cobrar regressivamente o montante referente à condenação através de um novo processo, o que tornará a prestação jurisdicional mais onerosa e morosa, 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 em um só processo, o que geraria uma maior segurança jurídica.

05.03.02. Denúnciação da lide nas hipóteses de sub-empregada.

A segunda hipótese que exemplifica a aplicação da denúnciação da lide no Processo do Trabalho ocorre quando há um contrato de sub-empregada, pois o artigo 455 da CLT estabelece que o sub-empregado responderá pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, podendo o empregado, todavia, demandar em face do empregado principal.

Desse modo, a doutrina debate acerca da possibilidade do empregado principal, quando reclamado diretamente pelo obreiro contratado pelo sub-empregado, denunciar este último à lide, com o intuito de agilizar o processo, para que não haja necessidade de ajuizamento de ação regressiva autônoma.

Ora, está claro que há um direito de regresso do empregado em face do sub-empregado, nos termos do parágrafo único do dispositivo supracitado e, ainda, que há uma

relação legal/contratual entre ambos, consoante determina o inciso III, do artigo 70, do Código de Processo Civil, já transcrito.

Assim, resta desatualizado o entendimento de que como a relação existente entre empreiteiro e sub-empreiteiro possui natureza cível seria impossível aplicar-se a denunciação. Isto porque, levando-se em consideração a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar lides oriundas de relações de trabalho (não mais apenas de emprego), após a Emenda Constitucional nº 45/2004, que modificou o inciso I, do artigo 114, da Carta Magna, vê-se que não há mais qualquer empecilho à plena utilização de tal espécie de intervenção de terceiros nesses casos.

Desse modo, se o empreiteiro requerer a denunciação do sub-empreiteiro à lide, deverá o juiz notificar este último para que, caso queira, ofereça defesa, ou, por outro lado, aceite os termos da demanda, integre o processo e se torne litisconsorte do empreiteiro principal.

Não obstante o entendimento acima esposado, verifica-se que alguns doutrinadores persistem com o pensamento contrário à aplicação da denunciação da lide nos casos de sub-empregada, como se observa das palavras do ilustre CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, senão vejamos o que diz em seu Curso de Direito Processual do Trabalho”:

Parece-nos incabível a denunciação da lide em tal hipótese, pois a Justiça do Trabalho é incompetente para processar e julgar a segunda lide, ou seja, aquela que surge entre o denunciante (empreiteiro) e o denunciado (sub-empreiteiro), pois ambos se encontram na relação processual na qualidade de co-responsáveis pelas obrigações trabalhistas, isto é, como “empregadores”.¹⁰

Pelo exposto e a partir da análise conjugada dos artigos 70, III, do CPC e 455, parágrafo único, da CLT, chega-se a conclusão e que o sub-empreiteiro, se não incluído na demanda diretamente pelo empregado, pode vir a ser chamado para integrar a lide pelo réu originário da ação, que é o empreiteiro principal, tornando-se litisconsorte deste último.

Saliente-se, ainda, que, no caso do magistrado indeferir o pedido de denunciação da lide, precisará, ao menos, decidir se a responsabilidade do sub-empreiteiro será solidária ou subsidiária (levando-se em consideração o benefício de ordem), tema este ainda não pacificado

¹⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, 3ª edição, São Paulo, LTR, 2005.

pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, tampouco pelos Regionais, já que o empreiteiro poderá demandar regressivamente em face do sub-empreiteiro.

Cumpra ressaltar, também, que o próprio reclamante, após ajuizar sua ação, também poderá denunciar o sub-empreiteiro à lide, requerendo a sua notificação para que venha integrar o pólo passivo da demanda. tal caso é muito corriqueiro, pois nem sempre o empregado sabe quem foi o seu real empregador, só tomando ciência desse nome já em audiência.

Por fim, observa-se que, no que diz respeito ao dono da obra, que contratou o empreiteiro principal, em regra ele não responde pelas dívidas trabalhistas dos empregados contratados pelo sub-empreiteiro, exceto se ele fizer parte de um grupo econômico ou de uma incorporadora, consoante Orientação jurisprudencial nº 191.

Desse modo, em relação ao caso em foco, entendemos, mais uma vez, que seja possível a denunciação da lide, visando dar celeridade ao processo e diminuir os gastos, se não do mesmo órgão Judicante, com certeza do Estado como um todo, já que não haverá necessidade de ação regressiva autônoma movida pelo empreiteiro principal contra o sub-empreiteiro.

05.03.03 Denunciação da lide em caso de assédio moral ou sexual (responsabilidade civil do empregador por ato de seus empregados – culpa *in vigilando* e *in eligendo*).

A terceira hipótese em que poderá ser vislumbrado o instituto ora em análise ocorre nos casos de assédio moral ou sexual, quando a alegada vítima ajuíza ação de indenização por danos morais diretamente contra o empregador e não contra o efetivo assediador, que, para tornar mais fácil o entendimento, será considerado um outro empregado da empresa. Nesse caso, poderá a empresa ré denunciar o verdadeiro legitimado passivo à lide?

Para muitos não, devendo ocorrer uma posterior ação de regresso. No entanto, parte da doutrina já tem se filiado à tese que admite a intervenção do terceiro nessa situação fática, tal como a professora ALICE MONTEIRO DE BARROS¹¹, devendo a empresa demandada denunciar o empregado assediador à lide, para que ele, sozinho, responda pelos supostos danos ou prejuízos causados ao obreiro assediado.

E é justamente esse o nosso melhor entendimento, por ser ele ampliativo e menos oneroso ao Poder público, já que todas as circunstâncias fáticas, incluindo-se a culpa ou o dolo

¹¹ BARROS, Alice Monteiro de, *Proteção a intimidade do empregado*, São Paulo, LTr, 1997.

(responsabilidade subjetiva) do assediador serão vislumbrados simultaneamente ao processo principal, que está sendo movido contra o empregador/empresa da qual fazia parte o primeiro. Desse modo, não haverá necessidade de cobrança regressiva, uma vez que o verdadeiro devedor da indenização (agente causador do dano) haverá participado de todo o processo e efetivado o seu direito constitucional ao contraditório e à ampla defesa.

Ademais, de acordo com o artigo 462, parágrafo 1º, da CLT, o empregador poderá descontar do salário do empregado todo e qualquer valor referente aos danos dolosamente causados. Pois bem, o assédio moral ou sexual é uma atitude de natureza essencialmente dolosa, podendo, ou melhor, devendo a empresa ser ressarcida pelos prejuízos causados pelo assediador.

Nesse aspecto, entendemos perfeitamente aplicável o artigo 70, III, do CPC, o qual admite a intervenção de quem estiver obrigado por lei a indenizar aquele que perder a demanda. Assim, o empregado assediador é responsável pelo ressarcimento do empregador (empresa) pelos danos que dolosamente lhe causou, salientando-se que tal reposição poderá ser efetivada a partir de um desconto no salário do obreiro (denunciado) ou, em não sendo aceita a denúncia da lide, no que não acreditamos, com a cobrança em ação regressiva autônoma.

Pelos motivos expostos e após a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, que ampliou as hipóteses do artigo 114 da Constituição Federal, como já demonstrado, torna-se plenamente aplicável, ao Processo do Trabalho, a denúncia da lide, mais especificamente em casos de assédio sexual, até porque não se estaria criando um dissídio entre duas empresas, mas sim entre o empregador demandado pelo empregado assediado e o obreiro assediador. Entre a empresa e o assediador já existe uma relação de emprego, razão pela qual, nos termos do dispositivo supracitado, é competente a Justiça do Trabalho para analisar e julgar esse litígio decorrente da denúncia da lide, devendo, no entanto, a sentença definir e estabelecer quais as responsabilidades de cada parte envolvida na demanda.

Na verdade, a hipótese é de ação regressiva decorrente de uma situação de responsabilidade civil por ato de terceiros, a saber, do empregador por dano causado por seu empregado, no caso, a outro empregado.

Em que pese a existência de previsão legal específica de responsabilidade patrimonial do empregador por ato de seus prepostos, a responsabilização subsidiária do verdadeiro agente assediante (e, por consequência, a sua correspondente denúncia da lide) é medida da mais lúdima justiça.

05.03.04. Denúnciação da lide em ações acidentárias.

O quarto exemplo que demonstra quão útil é a aplicação da denúnciação da lide no Processo do Trabalho ocorre nas ações acidentárias movidas contra o INSS. Pode o referido Instituto denunciar o empregador à lide ou ao menos chamá-lo para participar do processo?

Entendemos que sim, ante a desnecessidade de uma ação autônoma de regresso, já que o suposto ato negligente, imprudente ou imperito do empregador, em relação ao acidente sofrido por seu empregado, poderá ser discutido simultaneamente ao processo principal, não havendo necessidade de uma posterior cobrança regressiva do INSS, em face do empregador. TUPINAMBÁ MIGUEL C. DO NASCIMENTO entende ser impossível a intervenção do empregador na lide movida contra o INSS, senão vejamos:

O empregador, mesmo que não tenha satisfeito o pagamento das contribuições para fins infortunisticos ou outras obrigações que a lei lhe confere, como a de comunicar o acidente, jamais irá comparecer na ação acidentária como litisconsorte ou assistente.¹²

Já SYDNEY SANCHES, em sua obra já citada no presente trabalho, ressalta que “a denúnciação da lide somente seria admitida quando, por força da lei ou do contrato, o denunciado ficasse obrigado a garantir o resultado da demanda. Não basta a possibilidade do direito de regresso”.¹³

Essa, portanto, nos parece a melhor solução.

Assim sendo, consideramos recomendável o deferimento da denúnciação da lide no caso concreto em comento, possibilitando uma maior celeridade na solução do litígio.

Tal entendimento nos parece ainda mais coerente após a edição da Emenda constitucional nº 45/2004, pois, embora ainda seja polêmico, há sinais no horizonte de que o Supremo Tribunal Federal pode interpretar no sentido de que tais ações passaram a ser da

¹² NASCIMENTO, TUPINAMBÁ MIGUEL CASTRO DO, Curso de Direito Infortunistico, Sérgio A. fabris editor, Porto Alegre, 1983, pág. 144.

¹³ SANCHES, Sidney, *Denúnciação da lide no direito processual civil brasileiro*, São Paulo, RT, 1984, pág. 251.

competência da Justiça do Trabalho¹⁴. Desse modo, não há como negar a aplicabilidade da denúncia da lide nas hipóteses de ações movidas pelo acidentado contra o INSS, ainda mais quando, de fato, foi o empregador quem agiu culposamente, dando causa ao referido acidente.

05.03.05. Denúnciação da lide nas hipóteses de terceirização.

Outra hipótese que nos permite vislumbrar a modalidade de intervenção de terceiros em estudo ocorre nos casos de Terceirização.

A Terceirização é um negócio jurídico em que o tomador se vale de uma empresa prestadora de mão de obra (atividades meio, em regra, de segurança e de limpeza) e essa disponibiliza determinado número de pessoas, para compor o quadro funcional da empresa tomadora.

O tomador de serviço responde subsidiariamente pelos créditos porventura devidos pela empresa fornecedora de mão de obra, nos termos da Súmula 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Essa responsabilização subsidiária persiste mesmo que o processo licitatório, por exemplo, não seja idôneo ou que a Administração pública não figure no pólo passivo, ao contrário do quanto estabelecido no artigo 71 da Lei nº 8666/93.

Supondo que o terceiro, que foi prestar o serviço na empresa tomadora, ajuíze Reclamação Trabalhista contra essa última, caberá a denúnciação da empresa terceirizada à lide?

Mais uma vez, a resposta adequada nos parece ser afirmativa, desde que respeitados os requisitos de competência estabelecidos no artigo 114 da Constituição Federal, modificado pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Isto porque, se a empresa terceirizada efetivamente integrar a lide, não haverá necessidade de instauração de dois processos distintos (Reclamação trabalhista e Ação regressiva) para discutir a mesma matéria fática, qual seja: responsabilidade para pagar os créditos de origem trabalhista.

Assim, cumpre trazer à baila o entendimento jurisprudencial, através do aresto abaixo colacionado:

¹⁴ De fato, no histórico julgamento do Conflito de Competência 7.204, relatado pelo Min. Carlos Ayres de Brito, três julgadores, a saber, César Peluzzo, Carlos Velloso e Sepúlveda Pertence, manifestaram-se no sentido de que as ações acidentárias também passariam a ser julgadas na Justiça do Trabalho, após a Emenda Constitucional 45/2004.

A empresa Reclamada mantém contrato de prestação de serviços com a empresa “Brasil – entregas rápidas”, situada na Av. São Paulo nº 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 denúncia 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).

Desse modo, para evitar-se decisões conflitantes e assegurar-se, desde logo, o contraditório e a ampla defesa, deverá ser aplicada a denúncia da lide, sendo o denunciado (empresa terceirizada) citado para integrar o feito, restando suspenso o processo até que ocorra tal aditamento, resguardando-se, assim, a proteção jurídica.

05.03.06. Denúncia da lide em caso de paralisação do trabalho (*factum principis*).

Vislumbra-se, ainda, a hipótese de aplicação da denúncia da lide no Processo Trabalhista quando ocorrer a paralisação do labor determinada por fato do príncipe, nos termos do artigo 486 da Consolidação das Leis do Trabalho.

De fato, tal dispositivo trata da paralisação definitiva ou temporária do trabalho, motivada por ato ou determinação de ente Público (ex: proibição de funcionamento dos bingos e demais casas de jogo). Os empregados da empresa paralisada, em regra, ajuizarão ação indenizatória contra o empregador. 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, já que o próprio parágrafo 1º do referido artigo prevê a hipótese de “chamamento à autoria”, que nada mais é que a própria denúncia. O ente público possui trinta dias para se manifestar e, caso entenda o magistrado que a hipótese efetivamente constitui

factum principis, deverá a ação ser enviada à Fazenda Pública, para que essa tome as medidas cabíveis¹⁵.

Desse modo, verifica-se que essa hipótese é a única expressamente tipificada de intervenção de terceiros no Processo Trabalhista. A competência para fixar a indenização, ou seja, para executar o ente público responsável, passa, no caso em foco, a ser da Fazenda Pública Federal ou Estadual, a depender da situação fática (artigo 486, parágrafo 3º, da CLT). No entanto, cumpre salientar que a verificação acerca da plausibilidade do direito, isto é, a certificação sobre a ocorrência ou não do *factum principis* e sobre a necessidade de se pagar ou não indenização, continua sendo da Justiça do Trabalho, sob pena de invasão de competência por parte da Fazenda Pública.

Assim, observa-se que, não obstante ter ocorrido a denunciação da lide, a Justiça Comum (Federal ou Estadual) acabará por executar matéria trabalhista, ratificando-se que o conhecimento e a certificação da mesma continuarão sendo feitos pelo Juiz do Trabalho competente.

Cumpre ressaltar, por fim, que, em todas as hipóteses exemplificadas, o terceiro interventor prestará esclarecimentos essenciais à lide, cabendo ao magistrado o controle interno acerca do nexo causal e da responsabilidade (integral, solidária ou subsidiária) do denunciado.

05.03.07. Denunciação da lide no caso de recebimento de prêmio ou gratificação devido a outro empregado.

A penúltima hipótese que admite a aplicação da denunciação da lide no Processo do Trabalho diz respeito ao caso de um empregado que recebe determinado prêmio ou gratificação quando na verdade era outro obreiro que fazia jus à referida parcela.

Como exemplo, pode-se imaginar o caso de um trabalhador que ajuíza reclamação trabalhista em face da empresa em que labora, sob o argumento de que foi o autor de determinada invenção ou de certo ato que lhe ensejou o recebimento de uma gratificação e que seu empregador repassou o prêmio para outro empregado, que se dizia o criador da utilidade ou o autor do ato.

¹⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, 3ª edição, São Paulo, LTR, 2005.

Nesse caso, vê-se claramente que o empregador, ao ser demandado pelo obreiro, poderá denunciar o outro empregado à lide, requerendo que o mesmo intervenha no processo e devolva a quantia recebida a título de prêmio ou gratificação.

Isto porque, é clara a existência de um direito de regresso do patrão em face do empregado que, dolosamente, mentiu e se apropriou do montante.

Assim, visando acelerar a demanda, observa-se que não há qualquer empecilho à utilização de tal espécie de intervenção de terceiros nesse caso, sob pena da empresa ter que pagar nova quantia ao reclamante e cobrar o ressarcimento, via ação regressiva, do empregado faltoso, o que demorará um bom tempo e aumentará os gastos do Judiciário.

05.03.08. Denúnciação da lide no caso de indenização por danos morais decorrente de ofensas perpetradas por um empregado em face de outro.

Por fim, como último exemplo prático, depreende-se que a denúnciação da lide também poderá ser suscitada no caso do empregador ser condenado a pagar uma indenização por danos morais a um empregado, sendo que esta derivou da conduta abusiva e desrespeitosa perpetrada por outro trabalhador ou, ainda, pelo gerente ou preposto da empresa.

É o que ocorre, por exemplo, quando o diretor da companhia ofende moralmente o obreiro, injuriando-o, caluniando-o ou difamando-o, desmotivadamente.

Assim, caso o empregado ofendido ingresse com uma reclamação requerendo a decretação da sua despedida indireta, com base no artigo 483, alínea “e”, da CLT, e a empresa negue que tenha autorizado o procedimento arbitrário do diretor, poderá a companhia denunciar este último à lide, já que a indenização se originou da prática dolosa adotada pelo mesmo.

Caso o magistrado defira o pedido de intervenção, a empresa ficará protegida, pois será ressarcida pelo diretor (efetivo causador do dano) caso venha a pagar a indenização.

Dessa forma, levando-se em consideração a celeridade, a eficiência na prestação jurisdicional e, ainda, a economia processual, há de ser aplicada a denúnciação da lide, tornando desnecessário o ajuizamento posterior de uma ação de regresso.

06. Considerações finais.

Ante o exposto, infere-se a importância de se aplicar a denunciação da lide no Processo Trabalhista, uma vez que, tal como no Processo Civil, o instituto é essencial para aclarar obscuridades acerca da efetiva legitimidade passiva, permitindo uma maior segurança jurídica e afastando qualquer tipo de injustiça que, porventura, possa vir a ocorrer.

Assim, defendemos a solução integral da lide em um processo único (*simultaneus processus*), ante a desnecessidade de ajuizamento de duas ações distintas, cuja finalidade, em regra, é a discussão da mesma matéria fática: quem é o réu e, portanto, o devedor.

Desse modo, para que sejam efetivados os direitos ao contraditório e à ampla defesa daquele que está, em tese, respondendo injustamente a um processo e para evitar decisões conflitantes, deverá ser invocada, de logo, a denunciação da lide, nos limites da competência material do Juiz do Trabalho, ampliada pela Emenda Constitucional 45/2004 e levando-se em consideração, ainda, o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 227 da SDI-I do TST.

Pelos motivos apontados, verifica-se que não há motivo razoável, ainda mais depois da edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, para se afastar do Processo Trabalhista a modalidade de intervenção de terceiros vislumbrada nesse texto, uma vez que a competência estabelecida no artigo 114 da Constituição Federal de 1988 estará sendo estritamente respeitada, já que os litígios não deixarão de versar sobre causas atinentes às relações travadas entre empregadores e trabalhadores.

Sendo assim, consideramos não somente possível, mas especialmente recomendável a aplicação da denunciação da lide no Processo do Trabalho, garantindo, assim, uma resolução integral da demanda e o esgotamento da matéria nela ventilada, possibilitando uma economia processual e uma maior celeridade na solução do litígio.

7. REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção a intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.

CARNEIRO, Athos Gusmão. *Intervenção de terceiros*. 6. ed. São Paulo, Saraiva, 1994.

DIAS, Maria Berenice. *O terceiro no processo*. Rio de Janeiro: Aidê Editora, 1993.

DIDIER JR., Fredie. *Recurso de terceiro – juízo de admissibilidade*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002.

DIDIER JR, Fredie. *Direito Processual civil*, V. 1. Salvador, Jus podium, 2003.

GRECO FILHO, Vicente. *Intervenção de Terceiros*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

HOUAISS, Antônio, e VILLAR, Mauro de Salles, *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 3ª edição, São Paulo: LTR, 2005.
- MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito Processual do Trabalho*. 18ª Edição, São Paulo, Atlas, 2002.
- NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro Do. *Curso de Direito Infortunistico*. Porto Alegre: Sérgio A. Fabris Editor, 1983.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. “Intervenção de Terceiro no Processo do Trabalho” in *Revista Trabalho & Processo*, nº 1, São Paulo, Saraiva, junho/1994, p.117/127.
- PINTO, José Augusto Rodrigues Pinto. *Processo Trabalhista de Conhecimento*. São Paulo: LTR, 2003.
- SANCHES, Sidney. *Denúnciação da Lide no Direito Processual Civil Brasileiro*. São Paulo, RT, 1984.
- TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio, *Litisconsórcio, Assistência e Intervenção de Terceiros no Processo do Trabalho*, 2. ed. São Paulo, LTr, 1993.
- TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Curso de Processo do Trabalho*, vol. 4 (Litisconsórcio, Assistência e Intervenção de Terceiros). São Paulo: LTr Editora, 1996.
- THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual civil*, V. 1, 41. ed. Rio de Janeiro, Forense, 2004.