



Gustavo Garcia: Integração à lide no processo trabalhista traz vantagens

05/05/2014

No âmbito de um processo trabalhista, é possível, e mesmo frequente, o réu, em contestação, requerer a citação de um terceiro para *integrar a lide* como litisconsorte passivo, visando o primeiro, muitas vezes, a ser excluído da relação processual.

As razões do requerimento são as mais diversas, podendo-se mencionar, por exemplo, a alegação de que a relação jurídica do autor existiu, na realidade, somente com o terceiro apontado, o que é comum em processos envolvendo questões ligadas à terceirização de serviços, sucessão trabalhista, grupos econômicos e vínculos de emprego não devidamente formalizados ou controvertidos. Em princípio, após a formação desse litisconsórcio ulterior e a instrução processual, a questão da responsabilidade de cada réu fica apta a ser solucionada na sentença.

Em audiências e processos correndo na Justiça do Trabalho, comumente se verifica essa situação, de certa forma inusitada, em que um terceiro passa a figurar como litisconsorte passivo, mas por indicação do réu originário, e não do autor, sem se tratar propriamente de denúncia da lide, ou do chamamento ao processo previsto no Código de Processo Civil. Prosseguindo a ação com pluralidade passiva de partes, realiza-se a instrução. No entanto, na fase decisória, observa o magistrado a ausência de pedido específico quanto àquele que passou a integrar a lide. A situação se torna ainda mais delicada quando, ao decidir, verifica-se, pela análise dos autos, que o chamado é o efetivo devedor, embora a sua citação não tenha sido precedida de qualquer inclusão, no pedido, de condenação deste réu em particular.

Levando em conta esses aspectos, o estudo da *integração à lide no processo do trabalho* tem por objetivo demonstrar os contornos dessa figura, não regulada expressamente na legislação, mas presente na doutrina e na jurisprudência, bem como a sua utilidade para a efetividade do processo e para o acesso à Justiça, contribuindo para a devida aplicação do Direito material do Trabalho, por meio da jurisdição.

Embora se diferencie das hipóteses de intervenção de terceiros, previstas no Código de Processo Civil, em razão da integração à lide ocorre a formação de litisconsórcio passivo, ulterior e facultativo. Possibilita-se, com isso, que o efetivo devedor seja condenado na sentença, embora a ação tenha sido ajuizada, originalmente, em face de outro réu.

Amauri Mascaro Nascimento, em artigo doutrinário publicado em 1976, já destacava que as figuras de intervenção de terceiros, previstas no Código de Processo Civil em vigor, “não resolvem uma necessidade do processo trabalhista: a integração de terceiro apontado pelo reclamado na defesa como empregador”. Frisa este autor, portanto, que o Direito Processual do Trabalho precisa de uma figura própria, para a superação de uma dificuldade que lhe é específica, qual seja, a de aproveitar o mesmo processo, em que a ação tenha sido ajuizada em face de certa pessoa, para solucionar conflito cuja pretensão deveria ter sido postulada contra

outrem, assim concluindo: “A prática da integração ao processo ordenada pelo Juiz do Trabalho atende ao princípio da economia e celeridade processuais nele encontrando o seu fundamento” (Alterações no processo trabalhista. *Revista Forense*, Rio de Janeiro, ano 72, v. 254, p. 451, abr./jun. 1976).

Na jurisprudência, destaca-se decisão no seguinte sentido:

“Terceirização. Integração de terceiro à lide. O processo trabalhista necessita de uma figura própria para a superação de uma dificuldade que lhe é específica: a de aproveitar o mesmo processo, embora movido eventualmente contra parte ilegítima, para solucionar a questão trabalhista que deveria ser postulada contra o verdadeiro empregador. Ao Juiz do Trabalho cabe, afastando-se do rigorismo que é peculiar ao processo civil, solucionar a questão ordenando a integração da empresa apontada pela reclamada ao processo, como é cediço na prática, atendendo assim ao princípio da economia e celeridade processuais, nele encontrando o seu fundamento, além de prevenir eventuais prejuízos insuperáveis ao autor.” (Processo 02970003940/1997, acórdão 02970654444, da 8ª Turma do TRT/SP, Rel. Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva, j. 17.11.1997).

Efetivamente, como mencionado, há casos de requerimento do réu, em ação trabalhista, de citação de terceiro, em razão de se tratar, por exemplo, do verdadeiro empregador. Por não se verificar regulamentação que excepcione, ao caso, a incidência do princípio da correlação entre a sentença e a demanda, a integração de terceiro no polo passivo da relação processual, para ser deferida, deve contar com a anuência do autor, com a correspondente adequação de sua petição inicial.

Após essa integração à lide, o processo prossegue normalmente, permitindo que a sentença decida o conflito com justiça, de forma que eventual condenação recaia sobre quem é o verdadeiro devedor ou responsável.

A ausência de regulamentação expressa da integração à lide não impede sua aplicação. No entanto, sugere-se acréscimo de disposição, versando sobre o tema, na Consolidação das Leis do Trabalho, de forma a ampliar a sua correta utilização.

A referida figura, se utilizada de acordo com a técnica processual, apresenta nítidas vantagens às partes, em benefício da própria jurisdição. Efetivamente, a integração à lide evita o ajuizamento de ação diversa, desta vez em face daquele que se apresenta como o devedor ou responsável, permitindo que o conflito social (no caso, trabalhista) seja solucionado na própria ação em curso, de forma plena e célere, com a devida aplicação do direito material.

Observa-se, com isso, que a integração à lide está de acordo com os escopos da jurisdição, inserindo-se como figura processual diferenciada e comprometida com o acesso à justiça e a instrumentalidade do processo (Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Intervenção de terceiros, litisconsórcio e integração à lide no processo do trabalho*. São Paulo: Método, 2008).



Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2014-mai-05/gustavo-garcia-integracao-lide-processo-trabalhista-traz-vantagens/>