

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE GOIÁS- UNIGOIÁS
PRÓ-REITORIA DE ENSINO PRESENCIAL- PROEP
SUPERVISÃO DA ÁREA DE PESQUISA CIENTÍFICA-SAPC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NA JUSTIÇA DO TRABALHO À LUZ DA REFORMA
TRABALHISTA**

ORIENTANDA: STEPHANNY CALAZANS BORGES
ORIENTADORA: Ms. EVELYN CINTRA ARAÚJO

GOIÂNIA
JUNHO/2021

STEPHANNY CALAZANS BORGES

**A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NA JUSTIÇA DO TRABALHO À LUZ DA REFORMA
TRABALHISTA**

Artigo apresentado ao curso de Direito do Centro
Universitário Goiás – UNIGOIÁS como pré-requisito para
a obtenção do título de bacharel.

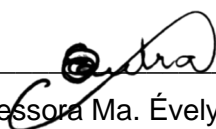
Professora Orientadora: Ma. Évelyn Cintra Araújo.

GOIÂNIA
JUNHO/2021

STEPHANNY CALAZANS BORGES

A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NA JUSTIÇA DO TRABALHO À LUZ DA REFORMA
TRABALHISTA

Trabalho final de curso apresentando e julgado como requisito para a obtenção do grau de bacharelado no curso de Direito do Centro Universitário de Goiás – UNIGOIÁS no dia 17 de junho de 2021.



Professora Ma. Évelyn Cintra Araújo
Orientadora
Centro Universitário de Goiás – UNIGOIÁS

Professor Me. Luiz Carlos de Pádua Bailão.
Examinador
Centro Universitário de Goiás - UNIGOIÁS

Dedico este trabalho especialmente para os meus pais, Adolfo Calazans Marques e Sirley Cambraia Borges Marques; à minha Irmã Maria Sophia Calazans Borges, que sempre estiveram em cada passo da minha jornada merecida mente estarão juntos comigo no primeiro passo para o meu sucesso profissional. Dedico também ao meu querido esposo, Lucas lima Rodrigues, que me ajudou muito em toda minha trajetória; à minha família; à minha querida orientadora, Prof^a Évelyn Cintra Araújo, que sempre me passou uma confiança inexplicável. E a Deus, por ter me proporcionado a oportunidade de estar aqui. Essa conquista é nossa!

“A justiça não consiste em ser neutro entre o certo e o errado, mas em descobrir o certo e sustentá-lo, onde quer que ele se encontre, contra o errado”.

Theodore Roosevelt

SUMÁRIO

RESUMO.....	12
INTRODUÇÃO.....	12
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL.....	14
2 A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ ANTES DA REFORMA TRABALHISTA.....	15
2.1 INCIDÊNCIA DOS ARTS. 77 ao 81, CPC NO PROCESSO DO TRABALHO.....	16
2.2 OMISSÃO NA CLT E APLICAÇÃO DO CPC DE 2015.....	19
3 RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL NA CLT À LUZ DA LEI N. 13.467/2017.....	20
3.1 INSERÇÃO DOS ARTS. 793-A ao 793-D à CLT.....	21
3.2 PENALIDADE DA TESTEMUNHA.....	23
3.3 CONDENAÇÃO DO ADVOGADO POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.....	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
REFERÊNCIAS.....	25

A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NA JUSTIÇA DO TRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

Stephanny Calazans Borges¹

RESUMO

O presente trabalho fornece um método histórico para o surgimento do “Direito do Trabalho”. O início deste trabalho vem mostrando de forma abrangente sobre a evolução história do direito do trabalho no Brasil, e a proteção referente aos empregadores e dos empregados; iremos também abordar a litigância de má-fé e a responsabilidade por dano processual na CLT. A incidência dos artigos 77 ao 81 do Código de Processo Civil no processo do trabalho; a eventual responsabilidade por danos processuais à CLT de acordo com a Lei N.13.467/2017, a lei da “Reforma Trabalhista”, o qual entrou em vigor em todo o país em 11 de novembro de 2017, alterando, cancelando e complementando a “Consolidação da Lei do Trabalho”. Iremos abordar sobre a penalidade à testemunha desleal, a inserção dos artigos. 793-A ao 793-D à CLT, e a possibilidade da condenação do advogado por má-fé.

Palavras-chave: Brasil. Evolução. Responsabilidade. Processo civil.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por seu objetivo esclarecer que o Direito Trabalhista é uma forma de obtenção de justiça, ao trabalhador e ao empregador, e a sua justiça atende a determinadas expectativas.

O reconhecimento dos direitos e garantias dos empregadores e empregados, foram assim consagrados pela Constituição Federal, e o desejo de que seja um processo baseado em princípios éticos e comportamentais se tornou mais constante.

Tornando assim o processo trabalhista um meio adequado para solucionar de forma pacífica o conflito entre as partes. No entanto é fundamental a atuação das partes durante o trâmite do processo, e, para que esta se efetive, é indispensável proceder em combate ao comportamento indevido das partes, que implica na audaciosa litigância de má-fé.

Portanto, o presente trabalho será dividido em três fases. Inicialmente será mostrado sobre a evolução histórica da justiça do trabalho no Brasil. Em de 1888 foi publicada a Lei Áurea, que é a lei que permite que todo escravo se torne livre, essa lei foi muito importante para o Direito do trabalho, com o grande surgimento de pessoas colocando seu trabalho a disposição a massa teve que ser regulada, fazendo assim com que em 1991

¹Acadêmica do 9º período do curso de Direito do Centro Universitário de Goiás – UniGoiás

fosse promulgada a nova constituição e a instituição da república Brasileira, sendo assim permitido a liberdade de associação e o trabalho livre assalariado.

A partir desse momento as pessoas puderam se organizar legalmente e atuar, defender e buscar seus direitos. No decorrer deste tempo as leis foram se estabelecendo e ampliando, garantindo assim como os direitos do empregado como também do empregador, em 2017 ocorreu uma nova reforma no Direito do trabalho, a chamada reforma trabalhista ela entrou em vigor em 2017, (Lei 13.467, de 2017) que mudou as regras relativas a remuneração, tornando mais flexível o plano de carreira e jornada de trabalho, entre outros. A norma foi aprovada para flexibilizar o mercado de trabalho e simplificar as relações entre trabalhadores e empregadores.

Em um segundo momento, o objetivo será alçado sobre a Litigância de má-fé antes da reforma trabalhista. Antes da reforma trabalhista, ocorrida em 2017, a litigância de má-fé estava apenas prevista apenas nos artigos 79 a 81 do Código de Processo Civil (CPC) de 2015. A reforma trabalhista se tornou um instrumento necessário para que seja feita justiça de forma correta, abrangente e clara. Para que não ocorra nenhum ato de má-fé e para que não ocorra nenhum dano ao processo.

E, por fim, falaremos sobre a responsabilidade por dano processual na CTL A “Lei da Reforma Trabalhista” (nº 13.467/2017) entrou em vigor em todo o Brasil em 11 de novembro de 2017, e a “Consolidação da Lei do Trabalho” foi alterada, cancelada e complementada. Que teve por sua vez a inserção dos Artigos. 793-A ao 793-D à CLT, incluindo a penalidade por testemunha e a condenação do advogado por má-fé.

Em virtude de tudo isso, em princípio, surgem as seguintes dúvidas a serem solucionadas no transcorrer da pesquisa: a) O que fazer para diminuir o número de conflitos trabalhista?; b) Como evitar esse tipo de conflito dentro da companhia ?; c) Quando o empregador poderá acionar a justiça do trabalho?

Para tanto, poderia supor, respectivamente, o seguinte: a) O que fazer para diminuir o número de conflitos trabalhistas? Procure sempre tentar fazer um acordo com o colaborador se o acordo por si não resolver, procure a justiça restaurativa. b) Como evitar esse tipo de conflito dentro da companhia? A empresa poderá estar tomando providências cabíveis para diminuir ou até mesmo evitar esse tipo de conflito dentro da organização como por exemplo; estar sempre atento as leis trabalhistas, investir em programas de motivação e sempre observar as reclamações feitas pelos seus funcionários. c) Quando o empregador poderá acionar a justiça do trabalho? Ela poderá ser interposta pela empresa quando houver uma reclamação trabalhista, reconvenção, consignação em pagamento, ou uma ação revisional.

Utilizando-se uma metodologia eclética e de complementaridade, propõe-se o presente trabalho a estudar os posicionamentos dos doutrinadores e da jurisprudência

nacional acerca da compatibilidade entre a História da Justiça do Trabalho, a litigância de má-fé, juntamente com a inserção dos artigos 793-A ao 793-D à CLT, utilizando-se de fontes secundárias que abordam o tema de diferentes maneiras, como doutrinas, artigos científicos, textos disponíveis em sites confiáveis, entre outros.

Ter-se-á por objetivo principal a garantia do direito dos empregadores e empregados. Como desdobramento deste, alia-se a pretensão de, primeiramente solucionar o conflito de forma passiva, clara, rápida e objetiva e fazer com que ambas as partes estejam satisfeitas com a garantia de seus direitos. Conforme previsto na Reforma Trabalhista, representada pela Lei nº 13.467/17.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

O direito trabalhista e a proteção dos empregadores e dos empregados foram uma preocupação que chegou tarde no governo brasileiro.

Por volta de 80 anos atrás não havia a existência da justiça do trabalho, muito menos a consolidação da lei trabalhista. Portanto, naquela época, ainda menos de um século atrás, os trabalhadores incluindo entre eles crianças, pois naquela época era permitido que estas laborassem, tinham muito pouca proteção estatal e federal.

Então surgiu Getúlio Vargas e retirou do papel a Consolidação das Leis Trabalhistas e a Justiça do Trabalho, sendo muito aclamado na época e até hoje por sua gestão.

Somente em 1941, o referido presidente criou então a Justiça do Trabalho através do Decreto-lei nº 1.237.

Em primeiro de maio de 1943, o mesmo presidente sancionou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), através do Decreto-lei nº 5.452, que se tornou um marco muito importante para o direito do trabalho.

Na época foi um momento grandioso, já que assinatura da CLT foi motivo de comemoração no país, de modo que tal ato ocorreu em um estádio de futebol.

Antes da criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mesmo sendo de uma forma inicial, e sem muita experiência inicial, já havia uma área especializada que seria utilizada somente para resolver os conflitos na área trabalhista, e que, até hoje, após 80 anos, é umas das áreas mais importantes e mais cheias na esfera processual brasileira.

Com a justiça do trabalho vieram também seus órgãos: Juntas; Conselhos Regionais do Trabalho e Conselho Nacional do Trabalho, estes, que, em 1946, modificados para Tribunal Regional do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, respectivamente. Atualmente, as antigas Juntas são conhecidas como Varas do Trabalho.

Antes da criação da CLT, já existiam algumas leis trabalhistas na ordem brasileira, embora esparsas. Portanto, a “Lei de Consolidação do Direito do Trabalho” visa inserir de forma uniforme e clara todas as leis, regulamentos e normas relativas aos direitos dos trabalhadores e empregadores. Dessa forma, reuniu-se as leis sobre o direito individual e coletivo de trabalho, e também sobre o processo do trabalho, regulamentando referido assunto de forma mais precisa e uniformizada.

Daquele período até atualmente, ocorreram várias modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), porém, o mais importante para ser mencionado e que mais alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi a Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, que entrou em vigor em 11/11/2017.

Foi com ela que a Litigância de má-fé entrou no ordenamento trabalhista de forma definitiva e incontestável, já que anteriormente, tal assunto era aplicado subsidiariamente do Código de Processo Civil – CPC(BATISTA; FERREIRA, 2021).

Conforme Isabella Bishop Perseguidor(2019):

O CPC de 1973 já continha, não propriamente um princípio geral de boa-fé, mas a determinação, incluída entre os deveres de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo, de que procedessem com lealdade e boa-fé (art. 14, III, do CPC anterior). Para dar conteúdo a esse dispositivo, o art. 17 enumerava situações em que se considerava haver litigância de má-fé. A novidade do CPC atual, portanto, é elevar a exigência da boa-fé à categoria principiológica, de norma fundamental do processo civil. Isso mostra a preocupação ainda maior do legislador com a observância da boa-fé, por parte de todos que participam do processo. Para dar maior concretude ao dispositivo, o art. 77 enumera outros deveres daqueles que participam no processo, e o art. 80 enumera as hipóteses em que haverá litigância de má-fé.

A justiça do trabalho em conjunto com a legislação juslaborista tem um histórico de proteção em relação aos trabalhadores, no qual ao longo dos anos surgiram muitas demandas e algumas delas sem o fundamento adequado.

Porém, como a nova reforma trabalhista, houve uma grande queda nas ações em que o trabalhador era o reclamante, haja vista que, diante da reforma, há a possível condenação em custas e outras verbas sucumbência, e inclusive a litigância de má-fé, conforme o estudo que se segue.

2 A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Antes da reforma trabalhista, ocorrida em 2017, a litigância de má-fé estava prevista apenas nos artigos 79 a 81 do Código de Processo Civil (CPC) de 2015. Desta feita, o juízo do trabalho aplicava e buscava fundamento CPC face a completa omissão da

matéria na CLT, socorrendo-se por completo das regras do processo comum, os quais passa-se à análise a partir do presente momento.

2.1 INCIDÊNCIA DOS ARTS. 77 ao 81, CPC NO PROCESSO DO TRABALHO

De acordo com Rennan Faria Krueger Thamay (2020, p.160):

Sendo o processo, por sua índole, eminentemente dialético, é reprovável que as partes se sirvam dele faltando ao dever de verdade, agindo deslealmente e empregando artifícios fraudulentos. O princípio que impõe esses deveres de moralidade e probidade a todos aqueles que participam do processo (partes, juízes e auxiliares da justiça; advogados e membros do Ministério Público) denomina-se princípio da lealdade processual.

O conteúdo da ética processual assenta no princípio da lealdade processual, ou seja, estabelece regras de conduta de acordo com o princípio da boa-fé, no intuito de cooperar com o órgão jurisprudencial, promovendo assim o bom desenvolvimento da relação jurídica processual e na administração da justiça.

Com efeito, a instrumentalização do processo vincula os litigantes a uma relação jurídica regrada por normas de conduta.

Até a Reforma Trabalhista não havia regramento de tais situações na esfera trabalhista, utilizando-se, por força do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, subsidiariamente as normas processuais civis.

Assinala o Código de Processo Civil, precisamente, em seu artigo 77 e incisos, os deveres das partes e de seus procuradores, para a condução de um processo ético e cooperativo, alçando o princípio de lealdade processual, conforme se transcreve abaixo:

Segundo o CPC, Art. 77. Além de outros previstos neste Código, são deveres das partes, de seus procuradores e de todos aqueles que de qualquer forma participem do processo:

- I - expor os fatos em juízo conforme a verdade;
- II - não formular pretensão ou de apresentar defesa quando cientes de que são destituídas de fundamento;
- III - não produzir provas e não praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou à defesa do Direito;
- IV – cumprir com exatidão as decisões jurisdicionais, de natureza provisória ou final, e não criar embaraços à sua efetivação;
- V – declinar, no primeiro momento que lhes couber falar nos autos, o endereço residencial ou profissional onde receberão intimações, atualizando essa informação sempre que ocorrer qualquer modificação temporária ou definitiva;
- VI – não praticar inovação ilegal no estado de fato de bem ou direito litigioso

Essa breve citação do artigo 77 vem para nós mostrar os três deveres básicos das partes são eles o dever de probidade, dever de veracidade e o dever de lealdade e de boa-fé.

E o não cumprimento desses deveres poderão ocasionar um ato atentatório a dignidade da justiça. O então juiz do processo poderá advertir de que não houve o cumprimento das decisões jurisdicionais, e a criação de embargos e a efetivação do processo (inciso IV do artigo 77 do CPC/15) ou a inovação ilegal no estado de fato ou de bem litigioso (Inciso VI do artigo 77 do CPC/15), são condutas que podem ser punidas como ato atentatório a dignidade da justiça. É o que prevê o §1º do art. 77 do CPC:

CPC/15

Art. 77. Além de outros previstos neste Código, são deveres das partes, de seus procuradores e de todos aqueles que de qualquer forma participem do processo:

(...)

§ 1º Nas hipóteses dos incisos IV e VI, o juiz advertirá qualquer das pessoas mencionadas no caput de que sua conduta poderá ser punida como ato atentatório à dignidade da justiça.

Importante mencionar que, nas hipóteses dos incisos IV e VI, o juiz deverá advertir a qualquer das pessoas mencionadas no caput do referido artigo que sua conduta poderá ser punida como ato atentatório à dignidade da justiça.

Se mesmo advertida, a parte violar o disposto nos incisos IV e VI acima citados, o juiz deve aplicar multa de até 20% do valor da causa (veja que o valor da multa pode ser de qualquer percentual, só não pode ser maior que 20% do valor da causa). Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa em razão da prática de ato atentatório à dignidade da justiça poderá ser fixada em até 10 (dez) vezes o valor do salário-mínimo.

Essa multa deve levar em consideração a gravidade da conduta e ela é aplicada sem prejuízo das sanções criminais, civis e processuais cabíveis, conforme previsão do §2º do art. 77 do CPC/15, observe:

CPC/15

Art. 77. Além de outros previstos neste Código, **são deveres** das partes, de seus procuradores e de todos aqueles que de qualquer forma participem do processo:

(...)

§ 2º A violação ao disposto nos incisos IV e VI constitui ato atentatório à dignidade da justiça, devendo o juiz, sem prejuízo das sanções criminais, civis e processuais cabíveis, aplicar ao responsável multa de até vinte por cento do valor da causa, de acordo com a gravidade da conduta

Nesses casos, constituirá a sanção prevista no §2º do art. 77, devendo o magistrado, sem prejuízo das sanções criminais, civis e processuais cabíveis, aplicar ao responsável multa de até vinte por cento do valor da causa, de acordo com a gravidade da conduta e, em não sendo paga no prazo a ser fixado pelo juiz, a multa será inscrita como dívida ativa da União ou do Estado após o trânsito em julgado da decisão que a fixou, e sua execução observará o procedimento da execução fiscal, revertendo-se aos fundos previstos no art. 97 do CPC.

Ainda, a multa estabelecida poderá ser fixada independentemente da incidência daquela prevista nos arts. 523, § 1o, e 536, § 1o, ou seja, da multa de 10% sobre o valor atualizado da dívida, no cumprimento de sentença, pelo descumprimento voluntário da obrigação; ressaltando que, quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a referida multa poderá ser fixada em até 10 (dez) vezes o valor do salário mínimo.

Observe que relevante disposição é aquela prevista no §6º, determinando que não se aplicam as sanções anteriormente tratadas (ato atentatório à dignidade da justiça e a fixação da multa) aos advogados públicos ou privados e aos membros da Defensoria Pública e do Ministério Público, devendo eventual responsabilidade disciplinar ser apurada pelo respectivo órgão de classe ou corregedoria, ao qual o juiz oficiará.

Finalmente, reconhecida violação ao disposto no inciso VI, ou seja, a de não praticar inovação ilegal no estado de fato de bem ou direito litigioso, o juiz determinará o restabelecimento do estado anterior, podendo, ainda, proibir a parte de falar nos autos até a purgação do atentado, sem prejuízo da aplicação da multa determinada no § 2o.

Segundo o art. 78 do CPC, “é vedado às partes, a seus procuradores, aos juízes, aos membros do Ministério Público e da Defensoria Pública e a qualquer pessoa que participe do processo empregar expressões ofensivas nos escritos apresentados”, devendo o juiz advertir o ofensor de que não deve usá-las ou repeti-las, sob pena de lhe ser cassada a palavra e, “de ofício ou a requerimento do ofendido, determinará que as expressões ofensivas sejam riscadas e, a requerimento do ofendido, determinará a expedição de certidão com inteiro teor das expressões ofensivas e a colocará à disposição da parte interessada”.

Observe que, segundo o art. 79, “responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como autor, réu ou interveniente.”

Importante verificar que o próprio CPC, em seu art. 80, determina quem será considerado litigante de má-fé, ou seja, o litigante que:

- I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II – alterar a verdade dos fatos;
- III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

- IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI – provocar incidente manifestamente infundado;
- VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Desta forma, em sendo reconhecida a litigância de má-fé, o juiz, de ofício ou a requerimento, condenará o litigante “a pagar multa, que deverá ser superior a um por cento e inferior a dez por cento do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou” (art. 81, CPC).

Se for constatada a prática de ato atentatório à dignidade da justiça, além da imposição da multa, o juiz poderá adotar duas providências, conforme o §7º do CPC/15: i) determinar o restabelecimento do estado anterior do processo e ii) proibir a parte de falar nos autos até a purgação do atentado.

Ainda, conforme o §1º do art. 81 do código formal, “quando forem 2 (dois) ou mais os litigantes de má-fé, o juiz condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária” e, em sendo “o valor da causa irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até 10 (dez) vezes o valor do salário-mínimo” (§2º).

Finalmente, “o valor da indenização será fixado pelo juiz ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos”, como bem se depreende do texto descrito no §3º do artigo em análise (ROCHA COSTA, 2019).

2.2 OMISSÃO NA CLT E APLICAÇÃO DO CPC DE 2015

De acordo com Mario Ferreira Neto (2018), a edição da Lei nº 13.105, de 16/03/2015, o novo Código de Processo Civil, inseriu uma norma a respeito da aplicabilidade dos textos e institutos contidos no ordenamento processual civil ao processo trabalhista. Assim, surgiram novidades no sistema jurídico-processual de novos institutos com a finalidade de empregar maior agilidade e eficiência ao sistema processual brasileiro.

Consideráveis doutrinadores sempre se posicionaram resistentes a algumas das especificidades dos institutos e princípios que englobam e norteiam o direito processual do trabalho que estão presentes no Código de Processo Civil.

Em busca de esclarecer algo sobre a aplicação subsidiária do processo civil ao processo do trabalho, o legislador ordinário trouxe no novo Código de Processo Civil a previsão do emprego e a utilização subsidiária e supletiva das disposições do CPC ao

processo trabalhista (artigo 15 do CPC), fazendo com que uma nova discussão seja feita na hora da aplicação.

A aplicação das normas processuais gerais é supletiva que está previsto no artigo 15 do CPC, com ditames do artigo 769 e no artigo 889, ambos da CLT.

Fazendo assim com que surgissem diversas discussões em doutrinas trabalhistas, trazendo até mesmo algumas articulações pelas incompatibilidades e a revogação do texto do artigo 15 do CPC. Já outros vêm pelo lado da incompatibilidade, porém, os ministros do Colendo Superior Tribunal do Trabalho (pleno do TST) decidiram e se posicionaram pela aplicação ou inaplicação das normas do novo Código de Processo Civil que mostram compatíveis ou incompatíveis ao processo trabalhista, materializada pela Instrução Normativa nº 39 e aprovada pela Resolução nº 203, de 15/03/2016.

As normas gerais do processo civil aplicavam-se subsidiariamente ao processo trabalhista quando houvesse omissão na CLT e fossem compatíveis com este último. Portanto, são dois requisitos básicos: a omissão legislativa da CLT e compatibilidade da norma a ser importada com a sistemática processual trabalhista. Tal determinação advinha do disposto no art. 769 da CLT.

Todavia, o NCPC trouxe, em seu art. 15, nova disposição, retirando o requisito da “compatibilidade” entre as normas processuais gerais, prevista no novo código formal, e o processo trabalhista.

Com isso, o TST editou a Instrução Normativa 39 para firmar o entendimento segundo o qual o artigo 15 do CPC não revogou o artigo 769, da CLT, pois o artigo 15 é um regramento geral, previsto para completar as eventuais lacunas dos processos eleitorais, trabalhistas e administrativos, enquanto o art. 769 da CLT é uma regra especial do Processo do Trabalho. Só isso seria suficiente para se ter certeza que a nova disposição (art. 15, CPC/2015) não revoga nem modifica a disposição anterior (art. 769, CLT) nos termos do art. 2º, § 2º da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro. Devendo ambos ser aplicados, o que significa que aqueles dois requisitos continuam sendo uma exigência para a aplicação subsidiária e supletiva do CPC ao processo trabalhista.

No campo jurídico-processual do direito do trabalho a discussão a respeito das aplicações e compatibilidades só geraram conflitos que sempre serão agradáveis e edificantes, especialmente para a composição de jurisprudências e embasamentos dos profissionais que atuam na área afeta ao Direito do Trabalho (FERREIRA, 2018).

3 RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL NA CLT À LUZ DA LEI N. 13.467/2017

A Lei da Reforma Trabalhista (nº 13.467/2017) entrou em vigor em todo o Brasil em 11 de novembro de 2017, e a Consolidação da Lei do Trabalho foi alterada, cancelada e complementada.

Para Alexandre Freitas Câmara (2013, p. 24):

As partes são todos aqueles envolvidos no processo que se beneficiam com o contraditório. Dessa forma, estão incluídos neste prol todas as “partes do processo”, ou seja, aquele que integra a relação processual, seja pela demanda, pela citação, pela sucessão ou pela intervenção doutrinária.

A compreensão de quem é parte na relação processual é de extrema importância para poder se analisar quais as circunstâncias em que o sujeito pode-se valer para ingressar na lide e de como deve ser a sua conduta na demanda, posto que todas as partes integrantes da lide possuem alguns deveres que devem ser cumpridos ao longo do processo, em especial o de lealdade e boa-fé.

Como bem salientado, o processo não é instrumento para se aquisição de vantagem. Aqueles que atuam diretamente no processo, como os juízes, advogados, autores e réus, devem ter conduta ética e honesta. Até o advento da Lei 13.467/15, não havia, na CLT, nenhum artigo dedicado a esse tema, havendo, portanto, o aplicador do direito de recorrer ao CPC subsidiariamente, ou seja, pois sempre houve, na Justiça do Trabalho, a busca de inibição de condutas que violassem os princípios da boa-fé e da lealdade.

Mauro Shiavi (2013) ensina que:

A boa-fé é um princípio geral de Direito, ou seja, é aplicável a todos os ramos da ciência do Direito, principalmente na esfera do direito material do trabalho, mas também se destaca na esfera do direito processual do trabalho, considerando-se o caráter de Direito Público da relação jurídica processual trabalhista e também do prestígio do processo do trabalho na sociedade capitalista moderna, como sendo um meio confiável e ético de resolução dos conflitos trabalhistas.

Os deveres das partes e de intervir no processo, pelo que se verifica, que encontrasse nos princípios da boa-fé processual e, em razão disso, a Lei Consolidada, nos artigos 793-A até 793-D, inseriu a seção sob o tema “da responsabilidade por dano processual”, incorporando praticamente todo o texto normativo do CPC de 2015, referente à seção que regula o tema, nos artigos 79 a 81, com o acréscimo do artigo que concerne à

aplicação de multa à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

3.1 INSERÇÃO DOS ARTS. 793-A ao 793-D à CLT

Com a nova reforma trabalhista ficou formalizado na CTL nos artigos 793-A, 793-B, 793-C e 793-D), *in verbis*:

Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - alterar a verdade dos fatos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - provocar incidente manifestamente infundado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

A única mudança factual é a aplicação de penas a testemunhas que pretendam mudar a verdade do caso ou ignorar os fatos do caso (artigo 793-D).

É possível notarmos que vozes da doutrina se questionam a possibilidade de aplicarem uma penalidade do artigo 793-D, CLT, amparado pela primícia de uma possível má interpretação do magistrado.

No entanto, deixam de lado que este mesmo magistrado tenham o poder-dever de julgar a demanda posta, e decidir a vida das pessoas segundo seu livre convencimento motivado.

Assim, parece contraditório, em nossa perspectiva, que o magistrado tenha plena capacidade para a solução da lide principal, mas não tem a capacidade cognitiva de verificar realmente se estamos diante de uma inverdade dolosa ou uma inverdade culposa sem falar que mesmo o magistrado possui todos os poderes que lhe são conferidos pelo artigo 765, CLT, o que lhe permite a feitura de acareação, abertura de prazo para a apresentação de provas sobre as afirmações, conversão em possíveis diligências, entre outras possibilidades (LUZES; MADEU, 2019).

3.2 PENALIDADE DA TESTEMUNHA

De acordo com Gerlane Cristina da Silva Bossi d'Oliveira e Bruno Loureiro Bossi d'Oliveira (2018), "A reforma trabalhista acrescentou à CLT quatro artigos que regulam a conduta dos participantes do processo trabalhista, na seção "Da Responsabilidade por Dano Processual".

O artigo 793-A preceitua que "responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente". No artigo seguinte, lista as condutas consideradas litigância de má-fé, quais sejam: deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; alterar a verdade dos fatos; usar do processo para conseguir objetivo ilegal; opuser resistência injustificada ao andamento do processo; proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; provocar incidente manifestamente infundado; interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Pelo que se denota, o artigo 793-A "é uma verdadeira adaptação do artigo 79 do CPC, com a modificação dos nomes dos participantes do processo para reclamante, reclamado e interveniente. Quanto ao artigo 793-B, este reproduz o artigo 80 do CPC, no qual constam todas as condutas consideradas de má-fé, conforme acima listadas".

A litigância de má-fé é manifestada através de prática, por qualquer uma das partes, de ato que desrespeite quaisquer das obrigações legais e morais inerentes à relação processual. Daí surge a obrigação de indenizar a parte lesada, quando tal conduta dolosa. Vale dizer que essa prática de ato que contrarie as obrigações inerentes aos participantes

do processo pode ocorrer em qualquer fase do processo, ou seja, tanto na fase de conhecimento quanto na fase de execução e em cautelar.

No “Direito Consolidado do Trabalho”, menciona que as testemunhas alteram deliberadamente a verdade dos fatos ou ignoram os fatos essenciais ao julgamento da causa, e serão multadas de 1% a 10%. sobre o valor da Reclamação Trabalhista que essa testemunha foi narrar os fatos, *in verbis*: art. 793-D.

3.3 CONDENAÇÃO DO ADVOGADO POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

O CPC censura a conduta das partes e de qualquer pessoa que participe do processo de maneira ardilosa, desonesta e desleal tais como os juízes.

Todos os possíveis intermitentes auxiliares da justiça em geral, membros do ministério público e advogados a má-fé corresponde a uma parte do comportamento humano sendo contrário aos princípios e costumes priorizados pela sociedade.

Aqueles que agem pela má-fé tem consciência de que estão agindo de maneira que poderá prejudicar outrem para qualificar o comportamento do litigante de má-fé e inescusável, um fator crucial da intenção dolosa e indigna é considerado litigância de má-fé aquele que instaura a ação temerária deduzindo pretensão ou defesa contra texto expresso de lei fato incontroverso, *ex vi* do (COSTA, 2011).

Artigo 17, I do Código de Processo Civil. Relaciona-se com tal inciso, o artigo 14, inciso III que prevê: “São deveres das partes e de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo: III - não formular pretensões, nem alegar defesa, cientes de que são destituídas de fundamento.

É de dever da testemunha a veracidade e estreitamente ligado com o dever de lealdade.

De acordo com STJ (2019) os advogados, públicos ou privados, e os membros da Defensoria Pública e do Ministério Público não estão sujeitos à aplicação de pena por litigância de má-fé em razão de sua atuação profissional. Eventual responsabilidade disciplinar decorrente de atos praticados no exercício de suas funções deverá ser apurada pelo respectivo órgão de classe ou corregedoria, a quem o magistrado deve oficiar, se for o caso.

As punições previstas no Estatuto da OAB têm caráter disciplinar e tem por objetivo coibir as condutas que forem desleais e ímprobas. Estão previstas nos “ Artigos 70 a 74 do EOAB”. Os bacharéis em Direito e inscritos na OAB que infringirem as condutas previstas no Estatuto são punidos pelo Conselho Seccional onde ocorreu a infração. O Tribunal de

Ética e Disciplina do Conselho Seccional competente julga os processos disciplinares e pode suspender o causídico, de maneira preventiva, quando praticar ele, ato prejudicial à dignidade da justiça. Desta forma, e notável a responsabilidade administrativa do causídico por comportar-se de maneira antiética e desleal (COSTA, 2011).

CONCLUSÃO

Conclui-se que a reforma trabalhista veio para marcar a ideologia neoliberal que mostra que os interesses da classe dominante são coletivos, mas não prova a realidade do povo brasileiro que vive em outro país.

É verdade que direitos excessivos podem causar desemprego, prejudicar a saúde das empresas, privar os empregadores da oportunidade de criar novos empregos e agravar os desequilíbrios econômicos nacionais. No entanto, encontrar o equilíbrio entre os diferentes interesses é uma tarefa com a qual o país deve se preocupar, e é necessário.

A assistência jurídica integral e gratuita, da mesma forma, intenta proporcionar aos cidadãos em condição de hipossuficiência, o auxílio não oneroso de advogado em eventual demanda perante o Judiciário.

Há que se ressaltar que a atuação da mencionada assistência, diferentemente do que ocorre na Justiça Comum, que é albergada pelas Defensorias Públicas, dá-se pelos Sindicatos, que, por fragilizados em razão da reforma trazida pela Lei no 13.467/2017, não se mostra suficiente à demanda atual.

A figura do litigante de má-fé na Justiça do Trabalho foi, por muito tempo, questionada, em razão da discussão acerca da compatibilidade da norma processual civilista com os princípios inerentes ao Direito e Processo do Trabalho.

Entretanto, o dever da boa-fé processual inerente às partes, assim definidas as condutas ética e moralmente aceitas pela sociedade de um modo geral, mostrou-se um princípio de aplicação geral, de forma que, mesmo no processo do trabalho, os litigantes necessitam observá-lo. Com o advento da Reforma Trabalhista, finalmente, o debate foi ultrapassado, tendo em vista a recepção do instituto na CLT nos Artigos. 793-A a 793-D.

REFERÊNCIAS

BATISTA, Helder Silva; FERREIRA, Marcela Ferreira e. **Litigância de má-fé após a Reforma Trabalhista**. Disponível

em: <<https://marcelafferreira.jusbrasil.com.br/artigos/1151907627/litigancia-de-ma-fe-apos-a-reforma-trabalhista>> Acesso em 19 março 2021.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de Direito Processual Civil**. 24. ed., São Paulo: Atlas, 2013.

COSTA, Everton Leandro. **A responsabilidade do Advogado por Ligitância de Má-fé no Processo Civil**. Disponível

em: ><https://evertonadvprof.jusbrasil.com.br/artigos/121935594/a-responsabilidade-do-advogado-por-ligitancia-de-ma-fe-no-processo-civil#:~:text=Da%C3%AD%20a%20relev%C3%A2ncia%20em%20condenar,ser%20puni do%20pelo%20magistrado%20diretamente>< Acesso em 19 de março de 2021.

D'OLIVEIRA, Gerlane Cristina da Silva Bossi; D'OLIVEIRA, Bruno Loureiro

Bossi. **Responsabilidade por dano processual à luz da reforma trabalhista**.

Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/63945/responsabilidade-por-dano-processual-a-luz-da-reforma-trabalhista/2#:~:text=O%20artigo%20793%2DA%20preceitua,reclamante%2C%20reclamado%20ou%20interveniente%2E2%80%9D.&text=A%20litig%C3%A2ncia%20de%20m%C3%A1%20f%C3%A9,morais%20inerentes%20%C3%A0%20rela%C3%A7%C3%A3o%20processual>> Acesso em: 10 de março de 2021.

LUZES, Fabiano Fernandes; MADEU, Maurício. **A Constitucionalidade do Art. 793-D da CLT à luz do Princípio da Colaboração**. Disponível em :

><https://www.atualizaotrabalhista.com.br/post/artigo-a-constitucionalidade-do-art-793-d-da-clt-%C3%A0-luz-do-princ%C3%ADpio-da-colabora%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 10 de março de 2021.

PERSEGUIM, Isabella Bishop. **Uma intersecção da litigância de má-fé após a entrada da reforma trabalhista e o CPC**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/73436/uma-interseccao-da-litigancia-de-ma-fe-apos-a-entrada-da-reforma-trabalhista-e-o-cpc>> Acesso

em: 22 de Março de 2021.

ROCHA COSTA, Erica Izabel da. **As diferenças entre a litigância de má-fé e o ato atentatório à dignidade da justiça à luz do CPC/15**. Disponível

em: ><https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/53974/as-diferenas-entre-a-litigancia-de-m-f-e-o-ato-atentatrio-dignidade-da-justia-luz-do-cpc-15>< Acesso em: 23 de Abril de 2021.

SHIAVI, Mauro. **Manual do direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

STJ. **Pena por litigância de má-fé contra advogado pode ser impugnada por meio de mandado de segurança**. Disponível em :

<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2019/2019-02-08_06-50_Pena-por-litigancia-de-mafe-contra-advogado-pode-ser-impugnada-por-meio-de-mandado-de-seguranca.aspx> Acesso em: 10 de março de 2021.

THAMAY, Rennan Faria Krueger. **Manual de Direito Processual Civil**. 3. ed., São Paulo: Editora Saraiva, 2020.