

UNIVERSIDADE EVANGÉLICA DE GOIÁS (UniEVANGÉLICA)
CAMPUS SENADOR CANEDO
BACHARELADO EM DIREITO

HELMA IRIS SÁ DE CASTRO GOMES

**A LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ DENTRO DO PROCESSO APÓS A REFORMA
TRABALHISTA**

Senador Canedo

2024

HELMA IRIS SÁ DE CASTRO GOMES

**A LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ DENTRO DO PROCESSO APÓS A REFORMA
TRABALHISTA**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA), *Campus* Senador Canedo, sob orientação do (a) Prof (a) Dr (a).

Senador Canedo

2024

HELMA IRIS SÁ DE CASTRO GOMES

**A LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ DENTRO DO PROCESSO APÓS A REFORMA
TRABALHISTA**

Monografia apresentada no dia 14 de julho de 2024 à Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA), Campus Senador Canedo, constituída pelos docentes a seguir relacionados, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito:

Profa. Ma. Paula Duarte Tavares Rodrigues
Orientadora

Profa. Ma. Hellen Pereira Cotrim Magalhães
Professora Convidada

Prof. Me. Tercyo Dutra de Souza
Representante do NTC

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha profunda gratidão às pessoas que tornaram possível a conclusão deste trabalho. Primeiramente, agradeço a Deus por ser minha força e sabedoria durante essa jornada, por manter-me focada nos meus objetivos.

A minha mãe, cujo apoio e orientação foram fundamentais durante todo o processo de escrita, merece um agradecimento especial. Sua dedicação em ajudar-me a alcançar a clareza e coerência necessárias é inestimável.

Ao meu esposo, Renato, sou imensamente grata por acreditar em mim e por seu apoio inabalável ao longo desta jornada. Sua compreensão e suporte, especialmente ao assumir responsabilidades extras com nossos filhos, permitiram que eu me concentrasse plenamente na elaboração desta monografia.

Aos meus filhos, Guilherme e Nicolly, quero expressar minha gratidão por suas compreensões e paciências diante da minha ausência e falta de atenção durante este período. O amor e o apoio de vocês são fontes de inspiração constante para mim, e sou profundamente grata por tê-los ao meu lado.

À minha orientadora, Ma. Paula Duarte Tavares Rodrigues, devo um agradecimento especial. Sua orientação cuidadosa e apoio incansável foram essenciais para superar as dificuldades encontradas ao longo do caminho. Além de sua competência profissional, sua gentileza e compreensão tornaram esta jornada mais leve e gratificante. Ela é verdadeiramente uma pessoa maravilhosa, que desempenha múltiplos papéis com maestria, sempre disposta a ajudar e motivar seus orientandos. Minha gratidão por sempre acreditar e não desistir de mim. Você é simplesmente "Top das Galáxias".

Por fim, expresso minha gratidão a todas as outras pessoas que, de alguma forma, contribuíram para este trabalho. Seu apoio e encorajamento foram fundamentais para esta conquista.

RESUMO

Este estudo investigou as implicações da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) sobre as condenações por litigância de má-fé no contexto do Direito Processual do Trabalho brasileiro. Diante da necessidade de modernizar as relações de trabalho e reduzir a litigância abusiva, a reforma incorporou na CLT disposições que anteriormente eram aplicadas de forma subsidiária pelo Código de Processo Civil. Utilizando uma metodologia indutivo-descritiva, o estudo analisou legislações, jurisprudências para avaliar a eficácia das alterações legislativas. Os resultados indicam uma redução nas demandas trabalhistas e uma moderação nas reivindicações após a reforma, sugerindo que as mudanças podem ter desencorajado práticas processuais desonestas. A pesquisa conclui que a reforma fortaleceu o arcabouço legal contra a litigância de má-fé e chama atenção para a importância de monitorar continuamente os efeitos dessas mudanças, propondo a realização de estudos futuros que explorem a aplicação da lei em diferentes contextos e entre diversos grupos de trabalhadores.

Palavras-chave: Direito Processual do Trabalho; Litigância de má-fé. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This study investigated the implications of the Labor Reform (Law 13.467/17) on convictions for bad faith litigation in the context of Brazilian Labor Procedural Law. Faced with the need to modernize labour relations and reduce abusive litigation, the reform incorporated into the CLT provisions that were previously applied in a subsidiary manner by the Code of Civil Procedure. Using an inductive-descriptive methodology, the study analyzed legislation and case law to assess the effectiveness of the legislative changes. The results indicate a reduction in labor claims and a moderation in claims after the reform, suggesting that the changes may have discouraged dishonest procedural practices. The research concludes that the reform has strengthened the legal framework against bad faith litigation and draws attention to the importance of continuously monitoring the effects of these changes, proposing future studies that explore the application of the law in different contexts and among different groups of workers.

Keywords: Labor Procedural Law; Bad faith`s litigation. Labor Reform.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I – ASPECTOS FUNDAMENTAIS E EVOLUTIVOS DO DIREITO DO TRABALHO	12
1.1 HISTÓRICO DO DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL	13
1.2 A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13467/17) NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	15
1.2.1 PRINCIPAIS MUDANÇAS E IMPLICAÇÕES.....	17
1.3 EFEITOS PRÁTICOS DA LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ: CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRIA	19
CAPÍTULO II – A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO PRÉ REFORMA	22
2.1 CARACTERÍSTICAS E INCIDÊNCIA.....	22
2.2 MECANISMOS DE PREVENÇÃO.....	24
2.3 MECANISMOS DE PUNIÇÃO	26
CAPÍTULO III – A REFORMA TRABALHISTA E A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ	30
3.1 MUDANÇAS RELATIVAS À LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ E OS NOVOS MECANISMOS SANCIONATÓRIOS	30
3.2 ANÁLISE COMPARATIVA: ANTES E DEPOIS DA REFORMA.....	33
3.3 A JURISPRUDÊNCIA DO TRT-18 APÓS A REFORMA TRABALHISTA.....	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	40

INTRODUÇÃO

A relação de trabalho está presente na sociedade desde a pré-história e, ao longo dos anos, tem passado por transformações. Essas mudanças têm demandado a intervenção do Estado com o objetivo de regulamentar e reduzir os conflitos, uma vez que em épocas passadas, o trabalho era frequentemente associado apenas ao uso da força física.

Nesse contexto, o princípio da proteção do trabalhador é a base do direito do trabalho, originado do reconhecimento da desigualdade entre empregado e empregador. Esta área do direito foi desenvolvida devido à constatação de que as partes envolvidas na relação de emprego não possuem posições equitativas que permitam uma negociação igualitária das cláusulas contratuais.

Até certo ponto, o que se percebe é que o direito do trabalho muitas vezes coloca uma ênfase na proteção do empregado, visto que o trabalhador geralmente é considerado a parte mais vulnerável na relação de emprego em termos de poder econômico e negocial. Nas palavras de Pereira (2018) o princípio da proteção tem como premissa orientar o Direito do Trabalho, pois este, em vez de inspirar-se em um propósito de igualdade formal, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o empregado.

Contudo, isso não torna o empregado imune à prática de atos de má-fé ou manipulação do sistema de justiça em seu favor. A litigância de má-fé refere-se ao ato de agir de forma desonesta durante um processo, comprometendo a justiça e o andamento dos atos processuais. Em alguns casos, demandas trabalhistas são iniciadas com base em investigações distorcidas ou até mesmo inverídicas, buscando obter vantagens indevidas.

A litigância de má-fé realmente sobrecarrega o sistema judicial, causando custos adicionais e atrasos na resolução de litígios, abrindo caminho para a litigância predatória, que deve ser coibida pelo Poder Judiciário através de medidas pedagógicas. É fundamental que as partes e seus advogados ajam eticamente e respeitem as normas processuais. Quanto às penalidades para quem pratica a litigância de má-fé, estas geralmente incluem multas e indenizações por danos causados.

No contexto da Reforma Trabalhista, a questão da litigância de má-fé tornou-se ainda mais proeminente. A Lei 13.467/17 trouxe modificações expressivas no que tange à responsabilização daqueles que atuam de forma desonesta no processo.

Essas mudanças visam, em sua essência, equilibrar a balança, tornando o sistema mais justo e eficaz, e desestimulando ações temerárias.

Dentre as mudanças, o artigo 793-A da CLT, inserido pela Reforma, prevê as disposições por litigância de má-fé. Esta disposição tornou mais rigorosas as punições para a litigância de má-fé, fornecida como um claro recado para que as partes e seus advogados sejam mais cautelosos e honestos ao apresentar suas alegações e reivindicações.

Os atos comumente associados à litigância de má-fé abrangem a utilização de provas fabricadas ou manipuladas, emprego de estratégia para retardar o andamento do caso, declarações enganosas relacionadas ao trabalho, retenção de informações, entre outras práticas que tornam o procedimento mais demorado e oneroso, além de afetar sua integridade.

Nesse contexto, a pesquisa investiga o período de seis anos após a implementação da Reforma Trabalhista para responder à seguinte questão: houve um aumento significativo de condenações por litigância de má-fé nos processos judiciais no contexto trabalhista neste intervalo? Assim, o objetivo dessa pesquisa consiste em analisar a incidência e características das condenações por litigância de má-fé no contexto trabalhista após a implementação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17). Apontam-se ainda os seguintes objetivos específicos: a) Identificar e categorizar os principais tipos de ações consideradas como litigância de má-fé no ambiente trabalhista pós-reforma; b) Avaliar os mecanismos jurídicos previstos na Lei 13.467/17 e sua eficácia em prevenir ou punir práticas de má-fé; c) Comparar a frequência de condenações por litigância de má-fé antes e depois da implementação da reforma.

A escolha de investigar a litigância de má-fé no contexto da Reforma Trabalhista se baseia em razões teóricas e práticas para compreender a dinâmica das relações trabalhistas no Brasil. Em um país com leis trabalhistas historicamente protetivas, torna-se importante entender se essa reforma tem, de alguma forma, impulsionado ou mitigado comportamentos mal-intencionados. Ainda que a reforma tenha sido extensamente discutida, há uma lacuna quanto à sua relação específica com a litigância de má-fé e se está realmente produzindo efeito na redução dos casos.

Esta pesquisa pode contribuir tanto para os acadêmicos quanto para os profissionais do Direito pois oferece uma discussão sobre como a litigância de má-fé se manifesta no cenário pós-reforma. Ao entender as nuances do mencionado instituto e seu desenvolvimento no cenário jurídico, pode-se propor políticas públicas, programas de formação e capacitação, bem como estratégias de conscientização para minimizar sua incidência.

Para alcançar os objetivos propostos, a coleta de dados se dará de duas maneiras: uma parte será de caráter documental, focando nas legislações, emendas e jurisprudências pertinentes, especialmente aquelas que surgiram ou foram alteradas após a Reforma Trabalhista. O segundo componente será de cunho bibliográfico, por meio do qual serão revisados artigos científicos, ensaios e estudos publicados entre 2010 e 2019 em língua portuguesa.

Ao se tratar da litigância de má-fé no contexto da Reforma Trabalhista, depara-se com um tema de relevância e alta complexidade, que implica tanto nas relações trabalhistas quanto a dinâmica do Poder Judiciário. No âmbito metodológico, o estudo que se propõe é de caráter indutivo-descritivo. Ou seja, a partir da observação detalhada dos casos e práticas pós-Reforma Trabalhista, inferir-se-á padrões mais gerais sobre o fenômeno da litigância de má-fé. No que tange à natureza, caracteriza-se como pesquisa aplicada, visto que busca soluções ou respostas para problemas específicos enfrentados pelo sistema jurídico-trabalhista brasileiro.

Por fim, na estruturação do trabalho, inicia-se com uma apresentação dos objetivos e do contexto da pesquisa. Em seguida, delinear-se-á um referencial teórico sobre a Reforma Trabalhista e a litigância de má-fé, culminando em uma discussão aprofundada sobre os impactos desta no universo jurídico trabalhista. Por ser uma pesquisa qualitativa, esperamos proporcionar um entendimento amplo e crítico sobre os efeitos da Reforma Trabalhista na incidência e natureza da litigância de má-fé.

CAPÍTULO I – ASPECTOS FUNDAMENTAIS E EVOLUTIVOS DO DIREITO DO TRABALHO

Este capítulo aborda os fundamentos e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, iniciando com um panorama histórico de como as relações de trabalho se formalizaram e os marcos legais que foram estabelecidos ao longo do tempo. A seguir, apresenta-se a Reforma Trabalhista de 2017, detalhando as principais mudanças introduzidas pela Lei 13.467/17 no Direito Processual do Trabalho e suas implicações para empregadores e empregados. Por fim, analisa-se os efeitos práticos da litigância de má fé, definindo seu conceito e traçando sua evolução histórica, para compreender como essa prática impacta as disputas trabalhistas no contexto atual.

O Direito do Trabalho é a área do direito que se dedica a regulamentar as relações de trabalho onde há subordinação, estabelecendo quem são os envolvidos nessas relações e as entidades voltadas para a defesa dessas relações trabalhistas, tanto em sua composição quanto em suas ações. Suas normas são regidas principalmente pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – e pela Constituição. Divide-se em diversas áreas, como o Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho e o Direito Público do Trabalho (NASCIMENTO, 2004)

Para Basile (2012, p.58) o Direito do Trabalho é conceituado como:

Em uma concepção subjetivista (pessoal), o Direito do Trabalho pode ser conceituado como o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações interpessoais por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele, enquanto, sob o enfoque objetivista (material), como o corpo de princípios e normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado e os riscos que dela se originam. Na doutrina moderna, diante de sua autonomia científica, o Direito do Trabalho será mais bem conceituado como o conjunto de princípios, institutos e regras que ordena a alienação da energia produtiva e criativa do trabalhador, fundado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho e da livre-iniciativa.

“Entretanto, cabe diferenciar os Princípios Gerais do Direito e os princípios do Direito do Trabalho. O primeiro compreende a aplicação em todos os ramos do direito. Já o segundo, é aplicado somente ao Direito do Trabalho, ou seja, visa estabelecer princípios limitados ao direito trabalhista. “Os princípios refletem o Direito do Trabalho, mas também o armam, respaldam, estruturam e animam”. Os princípios possuem mutabilidade do qual permitem se ajustar às mudanças ocorridas com o passar do tempo, mantendo sua essência e finalidade, portanto, não devem ser considerados

como obstáculos para as transformações exigidas com o progresso do direito” (Rodriguez 2000, p. 80)

O Direito do Trabalho, conforme é percebido atualmente, sofreu várias alterações ao longo do tempo. Seu embrião pode ser rastreado desde as primeiras interações laborais na pré-história, passando pela escravidão, servidão e corporações de ofício. Ganhou impulso significativo com eventos como as Revoluções Francesa e Industrial, e encontrou sua expressão mais madura no movimento constitucionalista social.

A trajetória histórica do trabalho culmina na formulação de leis visando garantir padrões básicos de proteção ao trabalhador. Com o passar do tempo, o Direito do Trabalho solidificou-se como um pilar de salvaguarda dos direitos laborais, adaptando-se e evoluindo constantemente em resposta às incessantes mudanças sociais e econômicas às quais está intrinsecamente ligado.

1.1 HISTÓRICO DO DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL

O Direito Trabalhista no Brasil tem raízes profundas, enraizadas em um contexto histórico, social e econômico diversificado. Desde o período colonial até o moderno sistema legal que temos hoje, a evolução do Direito Trabalhista reflete as mudanças sociais e políticas que o país atravessou (PONTES, 2010)

Durante a colonização brasileira, a principal forma de trabalho era a escravidão (LAGO, 2014). Os indígenas, primeiramente, e posteriormente os africanos, foram submetidos a trabalhos forçados, especialmente nas plantações de cana-de-açúcar e, mais tarde, nas minas de ouro. Não havia, nessa época, qualquer legislação que protegesse os direitos desses trabalhadores (BETAT, 2005)

A Lei Áurea, promulgada em 13 de maio de 1888 sob o título de Lei Imperial nº 3.353, trouxe o término oficial da escravidão no Brasil. De acordo com Monteiro (2012, p. 356), essa legislação significou a libertação dos escravizados dos domínios de seus senhores, das exaustivas jornadas de labor compulsório e dos castigos brutais, frequentes desde os primórdios da colonização. Entretanto, é importante ressaltar que, apesar da abolição legal da escravatura, a integração plena dos libertos à sociedade e ao mercado de trabalho não ocorreu de forma imediata. Muitos

continuaram a enfrentar condições adversas e desproteção jurídica. Esta realidade, aliada ao crescimento urbano e à industrialização.

Nos meados do século XX, à medida que a industrialização avançava no Brasil, as primeiras legislações trabalhistas começaram a ser estabelecidas. Estas visavam, em sua maior parte, a regulamentação do trabalho de crianças e mulheres e a delimitação da jornada de trabalho. A valorização dos direitos sociais tornou-se mais evidente nesse período, culminando em sua organização e reconhecimento no arcabouço legal. Contudo, vale ressaltar que o processo de incorporação de normas trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro teve inícios anteriores, como evidenciado pela Constituição de 1824. Entretanto, foi no século XX que esses direitos adquiriram um papel mais proeminente e estruturado.

A década de 1930, sob a liderança de Getúlio Vargas, é um período decisivo para o Direito Trabalhista no Brasil (BIAVASCHI, 2005) Nesse período, foram instituídas as Comissões Mistas de Conciliação para os conflitos coletivos e as Juntas de Conciliação e Julgamento para os conflitos individuais. Vargas, buscando o apoio dos trabalhadores para consolidar seu governo, promulgou uma série de leis trabalhistas, culminando na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943.

A CLT unificou a legislação trabalhista existente e estabeleceu normas de proteção ao trabalho, como férias remuneradas, 13º salário e proteção contra demissão arbitrária. Além disso, a CLT trouxe medidas de proteção para segurança saúde do trabalhador, assim como para o trabalho feminino e infantil (FREITAS, 2020).

Durante a ditadura militar, (1964 – 1985) no campo trabalhista, ocorreu um significativo retrocesso com a extinção da lei que assegurava estabilidade ao empregado após uma década na mesma empresa. Esta foi substituída pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela Lei n. 5.107 de 1966. Tal medida incentivou a maior alternância dos trabalhadores nos postos de trabalho. Os valores recolhidos pelo FGTS eram direcionados ao setor habitacional, administrado pelo Banco Nacional da Habitação (BNH). Quando um trabalhador era desligado sem motivo justificado, ele tinha direito a um ressarcimento baseado no montante acumulado no fundo, que é formado por contribuições mensais do empregador, correspondendo a 8% do vencimento do trabalhador, somados à correção monetária e juros (SILVA, 2010).

Após o período de ditadura militar (1964-1985), o Brasil iniciou seu processo de redemocratização. A Constituição Federal de 1988 trouxe inúmeros avanços no campo dos direitos trabalhistas, solidificando e expandindo as proteções existentes. Entre outras medidas, a redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos e a garantia de direitos para os trabalhadores urbanos e rurais (PISTORELLO, 2019).

A partir da promulgação da nova Constituição, observou-se uma tendência de valorização do trabalhador e de suas entidades representativas. Iniciativas legislativas subsequentes buscaram adequar a legislação infraconstitucional aos preceitos constitucionais, garantindo, assim, maior proteção e dignidade ao trabalhador brasileiro (CARVALHO, 2018). Adicionalmente, essa fase pós-ditatorial também foi marcada pela intensificação das negociações coletivas, pelo fortalecimento dos sindicatos e pela busca constante de equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e dos empregadores. O objetivo era, e continua sendo, construir um ambiente de trabalho mais justo, equitativo e propício ao desenvolvimento sustentável do Brasil (DO PRADO OLIVEIRA, 2017).

Nos últimos anos, o Brasil enfrentou debates sobre a modernização das leis trabalhistas. A Reforma Trabalhista de 2017, por exemplo, alterou mais de 100 pontos da CLT, gerando discussões acaloradas sobre flexibilização e proteção dos direitos dos trabalhadores.

1.2 A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13467/17) NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

A Reforma Trabalhista brasileira, sancionada pela Lei 13.467 de 2017, representou uma das mudanças mais significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde sua criação em 1943. A legislação alterou diversos pontos da CLT com o intuito de modernizar as relações de trabalho, flexibilizar a legislação trabalhista, incentivar a geração de empregos e reduzir a litigância na Justiça do Trabalho. As alterações afetaram questões como jornada de trabalho, férias, contrato de trabalho e resolução de conflitos trabalhistas.

A Reforma Trabalhista emergiu como uma resposta às contínuas transformações na economia, na tecnologia e na sociedade, procurando ajustar a

legislação às novas dinâmicas das relações entre empregadores (capital) e empregados (trabalho). Conforme explicado por Martins (2017, p. 777), o objetivo central dessas mudanças foi criar um conjunto de diretrizes que facilitasse as relações econômicas e sociais no ambiente de trabalho.

Entretanto, segundo Trindade (2017), as mudanças, muitas vezes, limitaram os direitos trabalhistas ou os alinharam com os entendimentos consolidados pelo Tribunal Superior do Trabalho e as visões minoritárias anteriormente existentes. Por sua vez, Queiroz (2017) critica a lei por entender que ela promove a precarização do trabalho ao priorizar a negociação direta em detrimento da proteção legal, convertendo o Direito do Trabalho em algo mais próximo do Direito Civil.

Quatro pontos principais são destacados em relação à reforma. Primeiramente, questiona-se a crença de que a flexibilização e a redução de direitos sociais resultam na criação de empregos e aumento de competitividade, visto que não existem evidências empíricas que confirmem isso; de fato, o estudo intitulado “*Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences*” realizado pela Organização Internacional do Trabalho em 2015 sugerem o oposto (ADASCALITEI; MORANO, 2015), assim como o estudo de Krein, Oliveira e Filgueiras (2019) complementa que legislação tende a agravar as desigualdades sociais.

Em segundo, o argumento de que a legislação necessitava de modernização é contestado, dado que muitas alterações já haviam sido implementadas. A terceira é a suposta insegurança jurídica e a alta litigiosidade, quando, na realidade, as penalidades por desrespeito aos direitos são frágeis. E a quarta se refere à ideia de que a reforma fortaleceria os sindicatos e reduziria a dependência do Estado (ABDALA; LOOS, 2019).

Por outro lado, há quem defenda alguns aspectos da reforma. Pontos vistos como positivos incluem a nova regulamentação que permite a divisão das férias em três períodos, a preservação de direitos como o FGTS, o décimo terceiro salário e o seguro-desemprego, e o fim da contribuição sindical obrigatória. Vilela & Frischlander (2017) argumentam a favor da reforma, citando benefícios como maior representatividade dos trabalhadores nas empresas, flexibilidade nos contratos de trabalho que levam em consideração diferentes qualificações e experiências, e a homologação de acordos trabalhistas pela Justiça do Trabalho.

Garcia (2017, p. 35) aborda a ideia de flexibilização, que é um dos pilares da Reforma Trabalhista, considerando-a um meio de atenuar a rigidez de determinadas normas legais aplicáveis ao Direito do Trabalho. Essa flexibilização visa permitir que as normas trabalhistas sejam mais adaptáveis às necessidades específicas dos trabalhadores e dos empregadores, promovendo um ajuste mais eficaz às realidades do mercado de trabalho contemporâneo

Essas perspectivas positivas enfatizam a liberdade e a flexibilidade nas relações de trabalho, propondo que empregadores e empregados possam negociar os termos de trabalho com menos barreiras burocráticas, respeitando a boa-fé do empregador e os direitos assegurados pela Constituição Federal de 1988.

1.2.1 Principais mudanças e implicações

A Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei 13.467/2017, representou um conjunto significativo de alterações no Direito do Trabalho brasileiro. Uma das principais mudanças foi o fortalecimento das negociações coletivas, onde agora o acordado entre sindicatos e empregadores pode se sobrepor à legislação em muitas matérias, como jornada de trabalho e banco de horas.

Essa modificação permitiu uma maior customização das condições de trabalho às particularidades de cada setor ou empresa. No entanto, isso levantou questões sobre a potencial erosão dos direitos trabalhistas, dada a disparidade de poder de negociação entre diferentes sindicatos, o que poderia levar a acordos desvantajosos para os trabalhadores.

Em paralelo, a reforma introduziu o contrato de trabalho intermitente, permitindo que o trabalhador seja remunerado apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. Essa modalidade é um reflexo da necessidade de adaptação às mudanças econômicas e oferece uma maior flexibilidade operacional. Contudo, tal flexibilidade vem com o risco de instabilidade financeira para o trabalhador, devido à variabilidade da remuneração (DAL ROSS, 2017)

A jornada de trabalho 12x36 também foi uma das inovações trazidas pela reforma, destinada a atender às demandas de certas profissões e setores, proporcionando períodos mais longos de descanso consecutivos. Ademais, houve a possibilidade de redução do intervalo para refeição e descanso para no mínimo 30

minutos em jornada superior a seis horas. Apesar de trazerem um aspecto de modernidade à organização do trabalho, tais mudanças são vistas com cautela, pois podem acarretar uma carga de trabalho mais intensa e um tempo de descanso reduzido (DIAS, 2018).

No âmbito da terceirização, a reforma regulamentou a prática para as atividades-fim, removendo restrições anteriores limitadas às atividades-meio. Essa alteração é vista como um meio de aumentar a competitividade e reduzir custos, embora exista o receio de que possa levar à deterioração das condições de trabalho devido à diluição da relação direta de emprego.

Outro aspecto alterado foi a flexibilização das férias, permitindo agora que sejam fracionadas em até três períodos, com um deles de no mínimo 14 dias corridos, e os outros não inferiores a cinco dias cada (FRANÇA, 2019). Isso concede aos trabalhadores maior liberdade na gestão de seu tempo de descanso, mas traz preocupações sobre o impacto dessa fragmentação no descanso integral e recuperação do trabalhador.

A reforma também aboliu a obrigatoriedade do acompanhamento sindical na homologação das rescisões contratuais, o que pode acelerar o processo de desligamento. Contudo, isso suscita inseguranças quanto à salvaguarda dos direitos dos trabalhadores nesse processo, pois os sindicatos frequentemente assumem o papel de defensores desses direitos.

A Reforma Trabalhista implementada pela Lei 13.467/2017 trouxe importantes alterações relacionadas à litigância de má-fé no processo do trabalho, alinhando a legislação trabalhista com certas disposições já existentes no Código de Processo Civil (CPC).

Anteriormente à reforma, a CLT não possuía disposições específicas que regulamentassem a litigância de má-fé no âmbito processual trabalhista. Em situações em que tal regulamentação se fazia necessária, o CPC era aplicado de maneira subsidiária, com base no artigo 15 deste Código, que prevê essa aplicabilidade nas esferas eleitoral, trabalhista e administrativa na ausência de legislação específica. Nesse contexto, os artigos 79, 80 e 81 do CPC definiam os atos configuradores de má-fé processual e estabeleciam as consequências e penalidades para os litigantes que agissem contrariamente à boa-fé, como a

obrigação de indenizar a parte contrária por perdas e danos, além do pagamento de multas e despesas processuais.

Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, a aplicação subsidiária do CPC sobre litigância de má-fé foi substituída pelas disposições contidas nos artigos 793-A a 793-D da CLT. Esses artigos reproduzem grande parte do conteúdo dos artigos 79, 80 e 81 do CPC, adequando-os à realidade processual trabalhista. A principal novidade é o artigo 793-D, que não tem correspondente no CPC, e que estabelece penalidades específicas para testemunhas que intencionalmente alterem a verdade dos fatos ou omitam informações essenciais ao julgamento da causa.

Essa inovação legislativa visa coibir a prática de atos desleais por parte das testemunhas, reconhecendo a importância da verdade dos fatos para a justa resolução das controvérsias trabalhistas. Caso uma testemunha seja identificada como litigante de má-fé, ela será penalizada com uma multa, e a execução desta ocorrerá no mesmo processo em que a infração foi cometida.

1.3 EFEITOS PRÁTICOS DA LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ: CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRIA

A boa-fé permeia todas as áreas jurídicas e não é uma característica única do Direito do Trabalho. Em toda relação jurídica, espera-se que as partes atuem com base nos princípios da boa-fé, cumprindo seus respectivos direitos e obrigações derivados de acordos contratuais.

Para Américo Plá Rodrigues (2000, p. 425) a boa-fé refere-se à:

Conduta da pessoa que considera cumprir realmente com o seu dever. Pressupõe uma posição de honestidade e honradez no comércio jurídico, porquanto contém implícita a plena consciência de não enganar, não prejudicar, nem causar danos. Mais ainda: implica a convicção de que as transações são cumpridas normalmente, sem trapaças, sem abusos nem desvirtuamentos.

Em contrapartida, a litigância de má-fé é caracterizada por ações que não estão homologadas com o compromisso jurídico de honestidade no processo. Representa uma quebra dos princípios de integridade e boa-fé no trato processual. Essa má conduta é evidenciada quando uma das partes envolvidas no processo descumpra suas responsabilidades processuais.

Note-se que o procedimento jurídico não deve ser utilizado como ferramenta para obtenção de vantagens indevidas. Assim, todos os envolvidos, especialmente as figuras centrais como juízes, advogados, demandantes e demandados, devem agir com retidão e transparência. Caso contrário, surge a responsabilidade de reparar os danos causados à parte prejudicada.

Para Humberto Theodoro Junior (2000 p. 126), a litigância de má-fé é tida como uma violação do princípio da boa-fé. O autor destaca que o processo não deve ser utilizado como instrumento de vingança ou para obtenção de vantagens indevidas. Portanto, as condutas que caracterizam a litigância de má-fé, previstas no Código de Processo Civil, são aquelas que se afastam da honestidade, liderança e retidão que devem pautar as relações processuais.

No contexto jurídico, conforme exposto por Marinoni (2002, p. 57), a litigância de má-fé é considerada um abuso do direito de ação, justificando a necessidade de ser coibida. O objetivo das disposições do Código de Processo Civil (CPC) não é somente punir quem age de má-fé, mas também garantir a reparação à parte prejudicada pelos danos sofridos devido a essa conduta. Isso assegura que a justiça não seja utilizada de maneira desleal ou para prejudicar outrem.

Até 2017, no contexto trabalhista, a abordagem das situações de litigância de má-fé se dava de maneira indireta com base no Código de Processo Civil (CPC). Isso significava que, na ausência de normas específicas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre o tema, os preceitos do CPC foram utilizados para nortear decisões relativas à má-fé processual no âmbito da Justiça do Trabalho.

Esta aplicação conjunta era prevista no próprio texto da CLT, que admitia a utilização de normas do Direito Processual Comum em situações não contempladas pela legislação trabalhista. Contudo, com a Reforma Trabalhista de 2017, essa realidade mudou, e a CLT passou a ter artigos específicos tratando do assunto, deixando a dependência do CPC para tais casos.

Com a inclusão dos artigos 793-A, 793-B, 793-C, e 793-D na CLT pela Lei nº 13.467/2017, o ordenamento jurídico trabalhista passou a contar com dispositivos próprios para tratar da litigância de má-fé, estabelecendo as condutas que a caracterizam e as deliberações para quem a prática. Assim, houve uma

especialização no tratamento deste tema no contexto trabalhista. O artigo dispõe que “ao fixar o valor da indenização por dano moral, o juízo observará”: natureza do bem jurídico tutelado, intensidade e duração do sofrimento, *animus injuriandi*, condição social e econômica das partes, entre outros.

CAPÍTULO II – A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO PRÉ REFORMA

Este capítulo discorre, num primeiro momento, sobre as características e incidência da litigância de má-fé no âmbito do Direito Processual do Trabalho pré-reforma, destacando a importância de compreender seus contornos e manifestações dentro deste segmento jurídico. Aborda-se também os mecanismos de prevenção, visando elucidar as estratégias e práticas adotadas para mitigar a ocorrência de condutas processuais inadequadas por parte dos litigantes. Além disso, são examinados os mecanismos de punição aplicáveis, evidenciando as consequências jurídicas destinadas àqueles que agem com deslealdade processual. A análise desses aspectos é fundamental para a construção de um ambiente judicial mais íntegro e eficiente, especialmente no contexto das relações de trabalho, onde a equidade e a justiça processual se fazem ainda mais necessárias.

2.1 CARACTERÍSTICAS E INCIDÊNCIA

A litigância de má-fé é vista como um ato que compromete a integridade da justiça, realizada por uma das partes envolvidas no processo. Segundo Nery e Nery Júnior (2015), essa prática é entendida como um comportamento que prejudica a seriedade do sistema judiciário.

[...] a intenção malévola de prejudicar, equiparada à culpa grave e ao erro grosseiro. O CPC 80 define casos objetivos de má-fé. É difícil de ser provada, podendo o juiz inferi-la das circunstâncias de fato e dos indícios existentes nos autos (Nery e Nery Júnior, 2015 p 459)

Para Maschietto (2006) a litigância de má-fé ocorre quando uma das partes, intencionalmente ou por negligência, realiza ações que causam prejuízos tanto à parte adversa quanto ao sistema Judiciário. Leonel Maschietto destaca que essa prática deve ser caracterizada por intenções maliciosas e enganosas, visando coibir comportamentos fraudulentos que buscam obter vantagens indevidas no processo.

Sabe-se que a instauração de uma demanda judicial tem como objetivo único resolver um conflito entre duas ou mais partes, que buscam a intervenção do Estado, por meio do poder judiciário, apresentando suas respectivas versões dos fatos e argumentos sobre a questão em disputa.

Com base nesta ideia inicial, torna-se essencial que todas as partes envolvidas no processo demonstrem honestidade e ajam de boa-fé, possibilitando assim que o juiz possa tomar uma decisão justa em tempo hábil. Por essa razão, mesmo antes das mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista, já era reconhecida a aplicabilidade dos princípios do direito processual comum ao processo do trabalho, especificamente os princípios relacionados à responsabilidade das partes por danos causados no processo, conforme estabelecido nos artigos 79 e seguintes do Capítulo II, Seção II, intitulada “Da Responsabilidade das Partes por Dano Processual” do Código de Processo Civil (Mafra, 2021).

Com a premissa estabelecida sobre a importância da lealdade processual e da boa-fé por parte dos litigantes e demais envolvidos no processo, torna-se possível a aplicação de decisões justas em tempo razoável. Antes mesmo da Reforma Trabalhista, o direito processual comum já previa, por subsidiariedade, a aplicação de normas sobre a responsabilidade das partes por danos processuais, conforme os artigos 79 e seguintes do Código de Processo Civil. Entretanto, a legislação trabalhista não contava com dispositivos próprios para tratar da responsabilidade por dano processual até a inclusão dos artigos 793-A e seguintes na CLT reformista, especificamente destinados a essa matéria.

Diferentemente do Código de Defesa do Consumidor, que contém disposições específicas sobre a boa-fé contratual, a legislação trabalhista recorre, de maneira subsidiária, ao Código Civil e ao Código de Processo Civil para preencher lacunas normativas, inclusive em decisões proferidas antes de quaisquer atualizações legislativas. Essa abordagem é adotada devido à falta de uma norma específica dentro da própria legislação trabalhista que regule a matéria (Polli; Alves, 2021).

O Código de Processo Civil (CPC) estabeleceu que atos de má-fé envolvem um elemento intencional, ou seja, uma predisposição para agir com malícia. Por isso, tais comportamentos são passíveis de punição, conforme estipulado nos artigos 17 e 18 do CPC. O legislador, visando prevenir abusos no âmbito processual, delineou várias situações que caracterizam a litigância de má-fé, detalhadas nos incisos do artigo 17. O objetivo dessas definições é fornecer ao juiz critérios para identificar ações temerárias das partes e os prejuízos processuais resultantes. (Medina, 2015)

Dessa forma, o artigo 17 do Código de Processo Civil prevê, objetivamente, a definição de litigante de má-fé, dispondo o seguinte:

Art.17. Reputa-se litigante de má-fé aquele 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 incidentes manifestamente infundados.
VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório (Brasil, 1980 n.p). (BRASIL, 1980)

Além disso, reconhecendo que a legislação trabalhista não cobre todas as disposições legais encontradas em outros corpos legislativos, o legislador incluiu explicitamente no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a possibilidade de aplicar outras leis para auxiliar na regulamentação e aplicação da lei trabalhista, sempre que houver uma lacuna normativa. Esse dispositivo permite uma flexibilidade interpretativa, possibilitando que os princípios gerais do direito, encontrados em outras legislações, sejam utilizados para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores na ausência de regulamentação específica dentro da CLT. E não só isso. Conforme explicita o art. 769 da CLT, em tudo o que ela for omissa, deverá ser usado o direito processual comum de forma subsidiária para atender às lacunas do processo do trabalho.

2.2 MECANISMOS DE PREVENÇÃO

A preocupação com a integridade dos processos judiciais e a coibição da má-fé não é uma novidade histórica, mas sim uma constante evolutiva que atravessa diferentes sistemas jurídicos ao longo dos séculos.

Desde a época do Direito Romano, durante a era das *legis actiones*, existia uma preocupação com a questão da má-fé no âmbito processual. Os romanos buscavam coibir a deslealdade nas ações judiciais por meio de várias medidas. Entre elas, destacava-se o *sacramentum*, uma severa penalidade imposta à parte que perdia a causa, demonstrando a gravidade atribuída à conduta desleal. Além disso, havia o *iudicium calumniae*, mencionado pelo jurista Gaius, que tinha como finalidade prevenir a atuação mal-intencionada das partes envolvidas, combatendo a prática de falsidades no processo. Essas iniciativas evidenciam o esforço dos romanos em manter a integridade e a veracidade nos procedimentos judiciais (Campos, 2015).

Este caminho histórico demonstra a percepção universal da importância de um sistema judicial justo, fundamental para a manutenção da ordem social e o respeito

aos direitos individuais. A evolução das medidas contra a litigância de má-fé reflete o esforço das sociedades em adaptar suas leis e práticas jurídicas às necessidades e desafios de cada época, buscando sempre aprimorar a eficácia e a equidade do processo judicial. No contexto brasileiro, essa trajetória histórica se manifesta na progressão das normas processuais, onde cada nova legislação busca aperfeiçoar e refinar os instrumentos disponíveis para combater as práticas desleais em juízo.

O Código de Processo Civil (CPC), promulgado pela Lei Federal nº 13.105, em 16 de março de 2015, não é o pioneiro em estabelecer medidas para coibir atos desleais e a litigância de má-fé no âmbito jurídico brasileiro. Antes dele, o CPC de 1973 já trazia dispositivos voltados à repressão de comportamentos processuais inapropriados, visando assegurar a lisura e a eficiência dos trâmites judiciais. Essas disposições normativas refletem a contínua preocupação do ordenamento jurídico em promover a justiça, a boa-fé e a lealdade processual, elementos considerados fundamentais para a correta administração da justiça e para a efetiva realização dos direitos.

Andrade (2004) destaca o CPC de 1973 proporcionou um aprimoramento ao instituto da litigância de má-fé, buscando enriquecer sua estrutura legal com mecanismos capazes de exercer um controle ético-jurídico sobre os atos processuais e, com isso, aumentar a eficácia da prestação jurisdicional. Isso se reflete, por exemplo, na Lei Federal 10.358 de 2001, que introduziu mudanças nesse aspecto.

Holanda (2008) traz que essa lei buscou proporcionar ao ordenamento jurídico mecanismos adicionais para o controle ético e jurídico das condutas das partes durante o processo, ampliando as possibilidades de responsabilização por atos processuais realizados com deslealdade ou má-fé. O artigo 14, parágrafo único, introduzido regulou a conduta dos envolvidos no processo judicial. Esta disposição reforçou a necessidade de todos os sujeitos processuais - partes, procuradores, testemunhas, técnicos etc. - agirem com lealdade e boa-fé, sob pena de responsabilização por perdas e danos em caso de conduta contrária.

Assim, tanto o CPC anterior quanto o atual evidenciam o esforço legislativo em combater práticas que prejudiquem o desenvolvimento íntegro do processo, destacando a importância de um comportamento ético por parte de todos os envolvidos na ação judicial.

2.3 MECANISMOS DE PUNIÇÃO

O Código de Processo Civil, em seu terceiro capítulo, estabelece uma série de obrigações para as partes e seus advogados durante a participação em um processo judicial. Após definir essas obrigações (conforme os artigos 14 e 15), o Código destina uma seção específica para abordar a questão da responsabilidade das partes por eventuais prejuízos causados no decorrer do processo. De acordo com o artigo 16 do CPC, a parte que agir com má-fé, seja na posição de autor, réu ou interveniente, será responsabilizada por perdas e danos. Este artigo, na visão Junior e Ney (2013) introduz um critério fundamental para a responsabilização de quem atua de forma desleal no processo prevê a imposição de multa e/ou indenização pelos danos causados à vítima em virtude da litigância de má-fé.

Theodoro Júnior (2016, p. 96) menciona os pressupostos para responsabilização do litigante de má-fé:

Da má-fé do litigante resulta o dever legal de indenizar as perdas e danos causados à parte prejudicada. Esse dever alcança tanto o autor e o réu como os intervenientes. A responsabilidade, in casu, pressupõe o elemento objetivo dano e o subjetivo culpa, mas esta não se confunde necessariamente com o dolo e, pelo casuísmo legal, pode às vezes limitar-se à culpa em sentido estrito, mas de natureza grave.

Nessa perspectiva, fica evidente que a condenação por litigância de má-fé visa responsabilizar o indivíduo, independentemente de ser uma das partes do processo ou não, que age de maneira maliciosa durante o trâmite processual. Essa responsabilização ocorre mesmo nos casos em que a conduta mal-intencionada não resulte em um dano processual efetivo. O objetivo é assegurar a integridade e a eficácia do sistema judiciário, desencorajando práticas que possam comprometer a justiça e a lealdade processual. Dessa forma, a legislação procura prevenir a ocorrência de comportamentos desleais, promovendo um ambiente de litígio baseado na ética e na transparência, onde o abuso do processo judicial é claramente rejeitado e sancionado

O artigo 16, ao estipular que a parte atuando de má-fé deverá indenizar o prejudicado por perdas e danos, detalha o aspecto material dessa compensação, abrindo espaço para a discussão sobre o ressarcimento de lucros cessantes e danos emergentes. Esses conceitos, amplamente discutidos no âmbito do Direito Civil, são fundamentais para entender a extensão da responsabilidade por atos ilícitos.

Corroborando, Silva (2000, p. 111) menciona que:

O direito brasileiro conservou-se fiel ao princípio de que a responsabilidade do litigante de má-fé será sempre patrimonial, traduzida no dever de indenizar os danos e prejuízos porventura causados à outra parte. Nosso sistema, seguindo a tradição do direito europeu, especialmente dos sistemas formados a partir do direito romano-canônico, pela via do direito francês, não contempla a possibilidade de punição pessoal contra o litigante de má-fé e, particularmente, não pune os procuradores por esse tipo de conduta ilícita.

Além disso, o artigo 18 expande o leque de sanções possíveis, permitindo não apenas a compensação por perdas e danos, mas também a aplicação de multas, o ressarcimento de despesas processuais e o pagamento de honorários advocatícios. Portanto, conforme estipulado no artigo 18 do Código de Processo Civil, se uma parte for condenada por litigância de má-fé, ela poderá ser obrigada a arcar com uma série de penalidades financeiras.

Essas penalidades incluem a indenização por perdas e danos causados pela litigância desleal, além da aplicação de uma multa. A parte condenada por má-fé também pode ser responsabilizada pelo pagamento das despesas processuais incorridas durante o litígio, bem como pelos honorários advocatícios da parte adversa, reforçando assim as consequências legais para aqueles que agem de forma abusiva ou desleal no processo judicial. Segue a inteligência do artigo 18, *in verbis*:

Art. 18. O juiz ou tribunal, de ofício ou a requerimento, condenará o litigante de má-fé a pagar multa não excedente a um por cento sobre o valor da causa e a indenizar a parte contrária dos prejuízos que esta sofreu, mais os honorários advocatícios e todas as despesas que efetuou. § 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juiz condenará cada um na proporção do seu respectivo interesse na causa, ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária. § 2º O valor da indenização será desde logo fixado pelo juiz, em quantia não superior a 20% (vinte por cento) sobre o valor da causa, ou liquidado por arbitramento (Brasil, 1973)

A multa estabelecida possui claramente uma finalidade punitiva, sendo possível sua aplicação de maneira cumulativa com outras sanções já mencionadas. Sobre esse tema, Stoco (2002) comenta que essa medida reforça o caráter repressivo das penalidades impostas aos litigantes de má-fé, servindo tanto para punir o comportamento inadequado quanto para dissuadir futuras condutas semelhantes no âmbito processual. Dessa maneira, a legislação busca garantir a integridade e a eficiência dos processos judiciais, impondo consequências severas àqueles que deliberadamente tentam prejudicar a justiça e a equidade das disputas legais.

[...] o legislador criou um sistema híbrido tanto de natureza indenizatória como punitiva, abraçando, em parte, o sistema do contempt of court do direito anglo-americano e dos punitive damage ou exemplary damage do direito norte-americano, cujo objetivo maior é que sua imposição sirva de exemplo não somente ao causador do dano, senão também para prevenir, na sua advertência, a ocorrência de casos futuros. Assim, quando o cânon contido na norma manda condenar também em “mais honorários advocatícios e todas as despesas que efetuou” estaria se referindo apenas à sucumbência ou a uma dupla condenação nestas verbas? Ora, o art. 18 do CPC contém previsão de punição pelo exercício temerário da lide ou comportamento de má-fé. As verbas de sucumbência estão estabelecidas em outro estamento, em outra regra e em outro contexto e têm natureza diversa. Seu pressuposto é justamente a sucumbência, ou seja, a perda da causa. Portanto, além da multa e da indenização, a parte ímproba responderá, a título de penalidade, pela verba honorária do representante da outra parte e, ainda pelas despesas processuais (Stoco, 2002, p. 98).

Antes da reforma, Prado (2014) ensina que a condenação por litigância de má-fé visa responsabilizar o indivíduo, independentemente de ser uma das partes do processo ou não, que age de maneira maliciosa durante o trâmite processual. Essa responsabilização ocorre mesmo nos casos em que a conduta mal-intencionada não resulte em um dano processual efetivo. O objetivo é assegurar a integridade e a eficácia do sistema judiciário, desencorajando práticas que possam comprometer a justiça e a lealdade processual. Dessa forma, a legislação procura prevenir a ocorrência de comportamentos desleais, promovendo um ambiente de litígio baseado na ética e na transparência, onde o abuso do processo judicial é claramente rejeitado e sancionado.

O artigo 77 do CPC detalha os comportamentos exigidos das partes, de seus advogados e de todos que participam do processo, incluindo a necessidade de relatar os fatos com veracidade, evitar demandas ou defesas sem fundamento, não produzir provas desnecessárias, cumprir decisões judiciais prontamente, fornecer e manter atualizados os dados de contato para intimações, e abster-se de alterar ilegalmente o estado de fatos ou direitos em disputa. Já o artigo 78 condena o uso de linguagem ofensiva no processo, permitindo ao juiz tomar medidas para coibir tais atos, inclusive advertindo o infrator ou mesmo riscando as expressões ofensivas dos registros do processo (Brasil, 2015).

Greco Filho (2010) interpreta essas disposições como parte de um princípio maior que incentiva a cooperação com o sistema de justiça, argumentando que, embora seja permitido às partes exercerem suas prerrogativas processuais, o abuso desses direitos é inaceitável.

Apesar disso, na esfera do direito do trabalho era nítido que a aplicação da punição era pequena, em face da vulnerabilidade do trabalhador e do *ius postulandi*, até então cabível no processo do trabalho. Esta hesitação pode ser atribuída, em parte, à falta de disposições explícitas sobre o tema na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e à natureza particularmente restritiva das normas que regulam a litigância de má-fé, que impõem limitações aos direitos das partes.

Além disso, a natureza das normas de aplicação subsidiária, como é o caso das regras do Código de Processo Civil (CPC) no contexto trabalhista, implica uma transposição cuidadosa dessas disposições para assegurar que não comprometam os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, que visa à proteção do trabalhador.

Dessa forma, enquanto o CPC procura coibir comportamentos processuais desleais por meio de penalidades específicas para a litigância de má-fé, a sua aplicação no âmbito do Direito do Trabalho foi marcada por uma certa prudência, considerando a vulnerabilidade típica da parte trabalhadora e o objetivo primordial da legislação trabalhista de oferecer proteção aos direitos dos trabalhadores. Esse equilíbrio entre a necessidade de reprimir a má-fé processual e a de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores ilustra a complexidade da justiça laboral e a importância de adaptar as disposições processuais civis às peculiaridades do processo do trabalho.

CAPÍTULO III – A REFORMA TRABALHISTA E A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

A princípio, este capítulo aborda as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista sobre a litigância de má-fé no Direito Processual do Trabalho. Inicialmente, detalha-se como a reforma mudou o tratamento da litigância de má-fé destacando as principais alterações legislativas. Segue-se com a análise dos novos mecanismos sancionatórios que visam penalizar condutas desleais. Finalmente, será feita uma comparação entre o cenário pré e pós-reforma, avaliando o impacto dessas mudanças e, ainda, uma análise jurisprudencial sobre o tema. Este estudo busca compreender se as novidades legislativas melhoraram a justiça e a eficiência processual no ambiente das relações de trabalho.

3.1 MUDANÇAS RELATIVAS À LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ E OS NOVOS MECANISMOS SANCIONATÓRIOS

A litigância de má-fé, que se refere a comportamentos desleais, manipulativos ou fraudulentos durante um processo judicial, pode levar a uma série de sanções com o objetivo de desencorajar e penalizar atitudes impróprias, protegendo assim a integridade do sistema judiciário. De acordo com Surgik (2020), entre as penalidades mais usuais está a aplicação de multas à parte que se comportou de maneira inapropriada. O valor dessas multas pode variar, considerando fatores como a seriedade da ação, o dano causado à parte adversa, a repetição do comportamento inadequado e outros aspectos relevantes. O objetivo das multas é tanto compensar a parte afetada quanto impor uma penalidade financeira ao infrator (Santos, 2016).

Outra consequência para quem pratica a litigância de má-fé é a obrigação de pagar os honorários advocatícios e outras despesas legais para a parte contrária. Isso significa que o infrator deve cobrir os custos legais incorridos pela parte prejudicada devido à sua conduta desonesta, o que inclui os honorários dos advogados e custas processuais (Santos, 2016).

Em determinadas circunstâncias, o juiz pode também restringir a parte culpada de apresentar novos recursos. Esta sanção busca evitar que o litigante de má-fé prolongue o processo de maneira injusta, buscando vantagens indevidas. Com essa restrição, o infrator fica impedido de desafiar as decisões do tribunal ou solicitar revisões (Santos, 2016).

Nos casos mais sérios de litigância de má-fé, a condenação e a penalidade impostas podem ser tornadas públicas. Tal divulgação serve para desestimular a adoção de práticas desonestas por outros e para manter a confiança e a integridade do sistema judiciário (Santos, 2016).

Além disso, a litigância de má-fé pode resultar em ações disciplinares contra os profissionais de direito envolvidos. Advogados que participam dessas condutas desonestas podem enfrentar procedimentos éticos e disciplinares perante suas respectivas ordens, o que pode levar a advertências, suspensões ou até mesmo a perda da licença para exercer a profissão (Sussekind, 2000).

Bolgheroni cita exemplos de descuidos por parte do próprio advogado na ação que repercutem em penalidade por litigância de má fé, tais como: “repetição de modelos de ações sem atentar as peculiaridades de cada caso; ingresso de ações repetidas após o trânsito em julgado; recursos com intuito protelatório sem fundamento; alteração da verdade dos fatos, entre outros” (2018, p. 36).

A jurisprudência é ampla nesse quesito:

PROCESSUAL CIVIL. COISA JULGADA. OCORRÊNCIA. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. CARACTERIZAÇÃO. 1. Consoante o disposto no artigo 337, § 4º, do Código de Processo Civil/2015, há coisa julgada quando se repete ação que já foi decidida por decisão transitada em julgado. 2. A parte autora propôs ação anterior a esta, tendo sido proferida sentença de mérito que já transitou em julgado. 3. Incidência do artigo 485, inciso V, do Código de Processo Civil/2015. 4. Ao propor 2 (duas) ações com o mesmo objeto, o autor atenta contra a boa-fé e lealdade processuais, caracterizando litigância de má-fé. 5. Apelação não provida. Autor condenado como litigante de má-fé. (TRF-3 - AC: 000151904xx MS, Relator: JUIZ CONVOCADO RICARDO CHINA, Data de Julgamento: 21/11/2016, SÉTIMA TURMA, Data de Publicação: e-DJF3 Judicial 1 DATA:30/11/2016)

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. CARACTERIZAÇÃO. Evidenciada nos autos a interposição de recurso com intuito manifestamente protelatório, incide a parte na hipótese elencada no art. 80, VII, do CPC/2015, ensejadora da aplicação de multa por litigância de máfé. (TRT-12 - AP: 0001307682014xx SC 0001307-68.2014.5.12.0024, Relator: ROBERTO BASILONE LEITE, SECRETARIA DA 2A TURMA, Data de Publicação: 21/06/2017)

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. CARACTERIZAÇÃO. A teor do inciso II do art. 80do CPC, incorre em má-fé processual a parte que altera a verdade dos fatos. VÍNCULO DE EMPREGO. PERÍODO ANTERIOR AO REGISTRO. A configuração do vínculo de emprego anterior ao anotado na CTPS exige a produção de prova robusta e inequívoca a respeito da prestação de serviços. Fato constitutivo do seu direito, cabe ao autor a prova do alegado labor em período anterior ao registro, de forma a desconstituir a presunção relativa de veracidade da anotação da CTPS referente à data de sua admissão. (TRT-12 - RO: 0004510562015xx SC 0004510-56.2015.5.12.0039, Relator: ALEXANDRE LUIZ RAMOS, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 29/06/2017)

Ressalta-se que os tribunais aplicam as sanções processuais após análise e a comprovação de atos de litigância de má-fé. Essas ações são importantes para promover a justiça, a equidade e a eficiência dos procedimentos judiciais, além de desestimular práticas desonestas que podem afetar a integridade do sistema judiciário (Sussekind, 2000).

Para além das penalidades processuais discutidas, a litigância de má-fé pode gerar consequências adicionais tanto no contexto processual quanto no aspecto substantivo do litígio. Entre essas consequências, destaca-se a possibilidade de a parte, agindo de má-fé, perder o direito à reivindicação ou ao pedido formulado no processo. Isso indica que, independentemente da legitimidade da causa, as ações desonestas do litigante podem resultar na negação do seu pleito pelo judiciário (Sussekind, 2000).

Adicionalmente, a parte que sofre prejuízos em decorrência da litigância de má-fé tem o direito de pleitear reparação por danos, os quais podem ser financeiros, morais ou de outra natureza, originados pelas condutas fraudulentas (Sussekind, 2000). Em situações em que um advogado esteja envolvido em litigância de má-fé, o tribunal possui autoridade para excluí-lo do caso ou aplicar sanções disciplinares adicionais, que podem variar desde uma suspensão temporária até a revogação da licença para a prática da advocacia (Valler, 2021).

A legislação do trabalho impõe uma série de sanções para assegurar a observância de suas disposições e proteger os direitos dos empregados. Entre essas sanções, as multas se destacam como uma das consequências mais frequentes para o não cumprimento das regras trabalhistas. O valor e a severidade das multas são determinados pela natureza da infração e pela legislação específica de cada país. No contexto do direito do trabalho, tanto empregadores quanto empregados podem estar sujeitos a multas, variando conforme o caso.

Os valores das multas por infrações trabalhistas são definidos pela legislação de cada país, que também estabelece os critérios para sua aplicação. Estes valores são regularmente atualizados e variam de acordo com as normas vigentes em cada localidade (Beneti, 2019). É essencial que tanto empregadores quanto empregados estejam informados sobre as legislações trabalhistas relevantes e se esforcem para atender a todas as exigências legais. O não cumprimento dessas obrigações pode levar à imposição de multas e outras penalidades conforme previsto na legislação do trabalho (Beneti, 2019).

A legislação trabalhista brasileira, por meio do artigo 793-D da CLT, trouxe uma inovação quanto à penalização de testemunhas. Este artigo estipula a imposição de multas por litigância de má-fé às testemunhas que, de forma intencional, distorçam a verdade dos fatos ou deixem de mencionar informações cruciais para a decisão da causa. A cobrança desta multa ocorrerá no mesmo processo em que a falta foi cometida. Isso se justifica pelo fato de que as testemunhas têm a obrigação legal de testemunhar sobre os aspectos controversos do caso, baseando-se no seu conhecimento direto dos fatos. A ética e a conduta correta são exigidas não somente das partes envolvidas e seus advogados, mas de todos que participam do processo de alguma maneira. Nesse sentido, as testemunhas devem aderir fielmente às determinações judiciais, sejam elas provisórias ou definitivas, evitando qualquer ação que possa dificultar sua implementação.

3.2 ANÁLISE COMPARATIVA: ANTES E DEPOIS DA REFORMA

Mesmo antes da implementação da Reforma Trabalhista, uma fração dos profissionais do direito, incluindo advogados, juízes e procuradores do Trabalho, já se mobilizava em torno de uma iniciativa visando a moralização da Justiça do Trabalho. O foco dessa mobilização era combater as práticas conhecidas como "aventuras jurídicas". Essas práticas são caracterizadas pela instauração de ações trabalhistas com reivindicações consideradas infundadas ou exageradas, com o propósito de obter vantagens indevidas através do sistema judiciário. A intenção desse movimento de moralização era, portanto, desencorajar tais ações, promovendo uma maior integridade e seriedade no trâmite das disputas trabalhistas (Takano, Ramos e Panunzio, 2024).

Após a implementação da Lei 13.467/2017, houve uma alteração no tratamento da litigância de má-fé no âmbito do processo trabalhista. A inclusão dos artigos 793-A a 793-D na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), abordando a Responsabilidade por Dano Processual, marcou a dispensa da aplicação subsidiária do Código de Processo Civil (CPC) nessa matéria (Pipek, Dutra e Magano, 2017).

Observa-se uma relação direta entre os artigos 80 e 81 do CPC e os artigos 793-B e 793-C da CLT, indicando que as disposições sobre quem são considerados litigantes de má-fé, as multas aplicáveis e sua execução mantêm-se consistentes no processo trabalhista, tanto antes quanto após a vigência da reforma. O artigo 793-A,

por sua vez, distingue-se do CPC apenas nos termos utilizados para referir-se às partes do processo (reclamante, reclamado e interveniente), enquanto o artigo 793-D introduz regulamentações não previstas no CPC.

Após a implementação das mudanças, dois impactos diretos foram notados de imediato: primeiro, houve uma diminuição na quantidade de reclamações trabalhistas apresentadas; segundo, tanto as solicitações quanto os valores reivindicados que superaram essa fase inicial de filtragem passaram a exibir um caráter mais moderado e fundamentado. Esses efeitos refletem uma tendência à racionalização das demandas judiciais na esfera trabalhista, indicando que as ações agora submetidas à Justiça do Trabalho são, em geral, mais ponderadas e alinhadas com as expectativas legais e realistas (Takano, Ramos e Panunzio, 2024)

Nota-se que a dinâmica das ações trabalhistas tende a ser bastante direta e uniforme, envolvendo um autor e um réu em aproximadamente 71,46% dos casos. Quando há mais de um réu, isso geralmente se dá em situações de litisconsórcio passivo, com dois réus presentes em 18,45% dos casos, enquanto a presença de três ou mais réus é menos comum, ocorrendo em 8,26% das ações. Litisconsórcio ativo é raro, figurando em apenas 1,4% das situações (Cunha, 2024).

De acordo com um estudo realizado pela Data Lawyer (2023) houve um registro de 118 mil decisões judiciais, tanto em primeira quanto em segunda instância, em todo o Brasil no ano de 2023. Este número mostra um crescimento de 105% quando comparado aos dados 2013.

O estudo revela que o ápice desse aumento ocorreu em 2017, coincidindo com o ano em que a Reforma Trabalhista foi promulgada, contabilizando mais de 154 mil penalidades. Especialistas apontam que a Lei 13.467, datada de 2017, não introduziu conceitos inéditos. Ela apenas formalizou na esfera trabalhista a questão da Litigância de má-fé, que já estava estabelecida no Código de Processo Civil desde 1973 (Cunha, 2024). As penalidades aplicáveis variam de 1% a 10% do valor da ação em questão. A determinação do montante das multas leva em consideração a seriedade da falta cometida e possui um objetivo educativo, conforme avaliado pelos juízes.

3.3 A JURISPRUDÊNCIA DO TRT-18 APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Para a análise das jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-18) pós-Reforma Trabalhista, foi utilizado a data de corte até janeiro de

2024, buscando ementas e decisões entre julho de 2017 (data de instituição da Reforma Trabalhista) até a data especificada. A expressão utilizada na pesquisa foi "litigância de má-fé".

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-18), que abrange o estado de Goiás, passou por transformações após a implementação da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Essas mudanças refletiram tanto na interpretação quanto na aplicação das novas normas trabalhistas.

A Reforma Trabalhista trouxe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de modernizar as relações laborais, proporcionar maior segurança jurídica e aumentar a competitividade das empresas brasileiras. Entre as principais mudanças, destacam-se a flexibilização das formas de contratação, a ampliação das possibilidades de negociação direta entre empregadores e empregados e a valorização das convenções e acordos coletivos.

O tempo médio para a conclusão de um processo na Justiça do Trabalho de Goiás até a decisão inicial foi reduzido para 115 dias no primeiro semestre deste ano, comparado a 140 dias no ano anterior. Esse tempo é calculado considerando os processos nos ritos ordinário e sumaríssimo, este último para causas de até 40 salários-mínimos, onde o julgamento ocorre ainda mais rapidamente, em apenas 60 dias. De acordo com a Divisão de Estatística, Pesquisa e Inovação do TRT de Goiás, também houve uma mudança na natureza das ações após a reforma trabalhista. No primeiro semestre de 2017, 42% das ações eram tramitadas pelo rito sumaríssimo, número que aumentou para 61% em 2018, e se estabilizou em 57% no primeiro semestre deste ano. A maioria dos processos, portanto, envolve valores abaixo de R\$ 40 mil reais e são resolvidos mais rapidamente (TRT18, 2024).

No TRT-18, a adaptação à nova legislação foi evidenciada em diversos julgamentos que passaram a considerar os novos paradigmas estabelecidos pela reforma. Um aspecto impactante foi a nova visão sobre a litigância de má-fé e a aplicação de multas para desencorajar práticas processuais consideradas abusivas, refletindo uma tendência de maior rigor no cumprimento das regras processuais.

No processo 0010471-88.2023.5.18.0181, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região decidiu, por unanimidade, manter a penalidade por litigância de má-fé contra uma construtora e um motorista, determinando que ambos paguem

uma multa de 8% sobre o valor da causa ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). A decisão ocorreu durante a análise de um recurso ordinário do motorista, que solicitava que a multa fosse revertida a seu favor, argumentando ser a parte prejudicada no contrato de trabalho.

Inicialmente, o Juízo de Iporá já havia condenado ambos, trabalhador e empregador, por litigância de má-fé. O desembargador Marcelo Pedra, relator do caso, esclareceu que a penalidade busca punir o uso abusivo do processo judicial, como a distorção dos fatos ou ações protelatórias que não só prejudicam a contraparte, mas também podem induzir o juiz ao erro. O desembargador detalhou que a construtora alegou a correta realização dos depósitos de FGTS, enquanto provas no processo, como extratos, mostraram que não houve depósitos até maio de 2023. Quanto ao motorista, destacou-se que ele gravou e divulgou um vídeo alegando a falta de depósitos de FGTS pela empresa, inicialmente negando e posteriormente admitindo ter compartilhado a gravação com colegas e superiores através do WhatsApp (TRT-18, 2023).

Já no processo 0011366-08.2017.5.18.0004 a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás) decidiu, por unanimidade, intensificar a penalidade por litigância de má-fé imposta a um auxiliar de cozinha. O funcionário, durante um processo trabalhista, admitiu ter oferecido dinheiro a uma testemunha para influenciar seu depoimento. Conseqüentemente, ele deverá pagar uma multa correspondente a 8% do valor da causa. Inicialmente, o Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Goiânia havia identificado que o auxiliar agiu imprudentemente ao confessar que propôs pagar R\$100,00 à testemunha para cobrir despesas de deslocamento na cidade, com o objetivo de obter seu depoimento favorável. A empresa envolvida, buscando agravar a multa inicial de 2% para 10% do valor da causa, apelou da decisão. O desembargador Welington Peixoto, ao avaliar o caso, destacou a gravidade da manipulação da prova pelo reclamante, o que poderia resultar em uma condenação injusta e perdas financeiras para a empresa. O desembargador Welington Peixoto argumentou que a sanção deveria tanto punir quanto desencorajar práticas similares no futuro.

Em relação ao processo RO-0010977-54.2015.5.18.008, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás) manteve a decisão da juíza Fabíola Evangelista Martins, da 1ª Vara do Trabalho de Aparecida de Goiânia, que condenou

um motorista carreteiro ao pagamento de uma multa de 1% sobre o valor da causa por litigância de má-fé. O tribunal concordou com o juízo inicial de que o trabalhador modificou os fatos com o objetivo de obter um benefício financeiro indevido. O motorista inicialmente alegou cumprir uma jornada de trabalho das 5 às 23 horas, uma afirmação que a juíza considerou “claramente impossível”. Posteriormente, em audiência, ele admitiu que sua jornada era de cerca de 10 horas por dia. O desembargador Daniel Viana Júnior, relator do caso, apontou que o trabalhador agiu de má-fé ao relatar uma jornada exagerada e inconsistente com os registros do tacógrafo e os depoimentos das testemunhas que ele mesmo indicou.

Um trabalhador de Goiânia foi condenado por litigância de má-fé após mover um processo contra a empresa Amazonas Comércio de Gás Ltda. O trabalhador alegou ter sido contratado para a função de chapa e entregador de gás em março de 2012, sendo dispensado sem justa causa em junho de 2013, e afirmou não ter tido sua carteira de trabalho assinada, ter trabalhado longas jornadas e não ter usufruído de férias. Entretanto, a empresa contestou essas alegações, afirmando que o trabalhador não tinha relação de trabalho com ela, sendo apenas um fornecedor de refeições para os funcionários do estabelecimento. O juiz responsável pelo caso concluiu que o trabalhador nunca teve vínculo empregatício com a empresa, baseando-se nos depoimentos presentes no processo. Como resultado, o trabalhador foi condenado a pagar uma multa por litigância de má-fé e uma indenização por danos processuais, ambas a serem revertidas em favor da empresa. O juiz destacou que o trabalhador tentou se beneficiar da situação de sucessão empresarial de forma ilegítima, aproveitando-se de suas limitadas noções jurídicas (Neves, 2023).

Diante dos fatos mencionados, as consequências da Reforma Trabalhista na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-18) em Goiás revelam uma transformação no tratamento e na abordagem das demandas trabalhistas. Essa inovação demonstra que, a partir da reforma, as partes passaram a ser penalizadas quando agem valendo-se de má-fé processual, o que demonstra claramente que a inovação reformista vem sendo aplicada nos processos trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo apresentado teve como foco analisar as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) e seus impactos na incidência de condenações por litigância de má-fé no âmbito do Direito Processual do Trabalho brasileiro. A pesquisa fundamentou-se na legislação e práticas processuais antes e depois da reforma, avaliando a eficácia das novas disposições legais no combate às práticas desonestas e manipulativas em processos judiciais trabalhistas.

O Capítulo I abordou os fundamentos e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, apresentando um panorama histórico desde a formalização das relações de trabalho até a promulgação da Reforma Trabalhista de 2017. Detalhou as principais mudanças introduzidas pela Lei 13.467/17, destacou suas implicações para empregadores e empregados e analisou a respeito à boa-fé processual no contexto das disputas trabalhistas.

O Capítulo II analisou a litigância de má-fé no Direito Processual do Trabalho antes da Reforma Trabalhista. Abordando as características e incidência dessa prática, os mecanismos de prevenção e as punições aplicáveis. Destaca-se nesse capítulo a evolução histórica do combate à má-fé processual e a aplicação subsidiária das disposições do Código de Processo Civil no âmbito trabalhista antes da reforma.

Por fim, o Capítulo III explorou as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista em relação à litigância de má-fé e os novos mecanismos sancionatórios. Analisa como a reforma impactou a prática e a prevenção da má-fé no processo trabalhista, com a inclusão de artigos específicos na CLT. A análise comparativa entre o cenário pré e pós-reforma e a jurisprudência do TRT-18 demonstra os efeitos práticos das alterações legislativas na promoção de um ambiente processual mais justo e eficiente.

Os resultados obtidos indicam que a reforma trouxe avanços ao integrar no texto da CLT as disposições relativas à litigância de má-fé, anteriormente aplicadas de maneira subsidiária pelo Código de Processo Civil. Esta integração fortaleceu o arcabouço jurídico, oferecendo mecanismos mais claros e diretos para a penalização de condutas processuais inapropriadas. Observou-se também uma tendência de redução nas demandas trabalhistas e uma moderação nas reivindicações, sugerindo que a reforma pode ter contribuído para desestimular ações temerárias.

Assim, essa pesquisa ressalta a importância de continuar a monitorar os efeitos da reforma nas práticas jurídicas, especialmente em um contexto em que as relações de trabalho estão em constante evolução. Há, contudo, espaço para pesquisas futuras que poderiam explorar mais os impactos longitudinais das mudanças legislativas, bem como sua percepção entre os operadores do Direito e as partes envolvidas em litígios trabalhistas. Ademais, estudos comparativos entre regiões ou entre diferentes categorias de trabalhadores poderiam oferecer dados adicionais sobre a uniformidade e a equidade da aplicação da lei.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Júlia Pottumati Nogueira; LOOS, Mauricio Johnny. Os impactos da reforma trabalhista para o trabalhador, empresas e sindicatos: Uma análise da lei 13.467/2017. **Journal of Perspectives in Management–JPM**, v. 3, n. 1, p. 29-40, 2019.

ADASCALITEI, D.; MORANO, C. P. **Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences**. Geneve: OIT, 2015. (Research Department Working Paper, nº 5).

ANDRADE, Valentino Aparecido de. **Litigância de Má-Fé**. São Paulo: Dialética, 2004.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral a saúde e segurança**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 322 p. Disponível em: [file:///C:/Users/GLIVIA/Downloads/Direito%20do%20Trabalho%20Teoria%20Gera%20-%20Cesar%20Reinaldo%20Ojja%20Basile%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/GLIVIA/Downloads/Direito%20do%20Trabalho%20Teoria%20Gera%20-%20Cesar%20Reinaldo%20Ojja%20Basile%20(2).pdf). Acesso em: 03 dez. 2023.

BENETI, Sidnei Agostinho. **A segunda fase da reforma processual civil**. Caderno de doutrina da APAMAGIS, São Paulo, jul/agosto de 2019.

BIAVASCHI, Magda Barros. O direito do trabalho no Brasil–1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. **São Paulo: LTr**, 2005.

BRASIL. **Lei n.º 5.869, de 11 de janeiro de 1973**. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 17 jan. 1973. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm. Acesso em: 03 dez. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 6.771, de 27 de março de 1980**. Introduce alterações no art. 17 do Código de Processo Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 mar. 1980. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6771.htm. Acesso em: 03 dez. 2023.

BRASIL, **Lei n.º 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <HTTPS://www.planalto.gov.br/ccivil-03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 04 out. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 04 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **TRT-18 mantém condenação por litigância de má-fé em caso envolvendo construtora e motorista**. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/trt-18-mantem->

condenacao-por-litigancia-de-ma-fe-em-caso-envolvendo-construtora-e-motorista/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Em Goiás, ações trabalhistas de menor valor são maioria e têm decisões mais rápidas.**

Disponível em: <<https://www.trt18.jus.br/portal/em-goias-acoes-trabalhistas-de-menor-valor-sao-majoria-e-tem-decisoes-mais-rapidas/>>. Acesso em: 21 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 1º de maio de 1943. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 out. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 1º de maio de 1943. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 out. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 1º de maio de 1943.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. AP: 0001307682014xx SC 0001307-68.2014.5.12.0024, Relator: Roberto Basilone Leite. Secretaria da 2ª Turma. Litigância de Má-fé. Caracterização. Florianópolis, SC. Publicação: 21 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. RO: 0004510562015xx SC 0004510-56.2015.5.12.0039, Relator: Alexandre Luiz Ramos. Secretaria da 3ª Turma. Litigância de Má-fé. Caracterização. Florianópolis, SC. Publicação: 29 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. AC: 000151904xx MS, Relator: Juiz Convocado Ricardo China. Sétima Turma. Processual Civil. Coisa Julgada. Ocorrência. Litigância de Má-fé. Caracterização. São Paulo, SP. Julgamento: 21 nov. 2016. Publicação: 30 nov. 2016. e-DJF3 Judicial 1.

CAMPOS, José Miguel de. **Litigância de má-fé no processo trabalhista.**

Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27097/jose_miguel_de_campos_litigancia_de_ma-fe.pdf?sequence=1. Acesso em: 12 mar. 2024.

CAMPOS, José Miguel de. **Litigância de má-fé no processo trabalhista.**

Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27097/jose_miguel_de_campos_litigancia_de_ma-fe.pdf?sequence=1. Acesso em: 12 mar. 2024.

CARNEIRO, Cristina. **Autor condenado por oferecer dinheiro a testemunha tem multa majorada.** Disponível em: <<https://www.trt18.jus.br/portal/autor-condenado-por-oferecer-dinheiro-a-testemunha-tem-multa-majorada/>>. Acesso em: 21 abr. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CASTRO, Roberta Furtado de Arraes Alencar e. **O Direito Fundamental ao Processo Efetivado por Meio da Atuação da Defensoria Pública na Justiça do Trabalho**. 2019. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Direito) - Centro Universitário Christus, Fortaleza, 2019. Disponível em: <https://repositorio.unichristus.edu.br/jspui/handle/123456789/742>. Acesso em: 12 mar. 2024.

CORDEIRO, António Menezes. **Litigância de Má Fé, Abuso do Direito de Acção e Culpa" In Agendo"**. Leya, 2014.

COSTA, Armando Casimiro et al. **Revista LTr 2019 abril: Legislação do Trabalho, Doutrina e Jurisprudência**. LTr Editora, 2019. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6181.pdf> Acesso em: 12 mar. 2024.

CUNHA, Alexandre dos Santos et al. **Acesso à justiça do trabalho: Antes e depois da reforma trabalhista**. Acesso à justiça do trabalho: Antes e depois da reforma trabalhista (No. 2769). Texto para Discussão. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11212> Acesso em: 12 mar. 2024.

D'OLIVEIRA, Gerlane Cristina Silva Bossi; OLIVEIRA, Bruno Loureiro Bossi. **Responsabilidade por dano processual à luz da reforma trabalhista**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5368, 13 mar. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/63945>. Acesso em: 10 set. 2023.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. Boitempo Editorial, 2017.

DATA-LAWYER. **Jurimetria**. Número de processos em 2023. Disponível em: <https://www.datalawyer.com.br/>. Acesso em: 24 abr. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Fernando Gallego. **Efeitos da flexibilização da jornada de trabalho na reforma trabalhista**. Direito-Unisul Virtual, 2018. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstreams/fbdb1b3d-7a56-4f64-a1cd-bcd0f2ee50af/download> Acesso em: 12 mar. 2024.

DIAS, Fernando Gallego. **Efeitos da flexibilização da jornada de trabalho na reforma trabalhista**. **Direito-Unisul Virtual**, 2018.

DORIA, Rogéria Dotti. **A litigância de má-fé e a aplicação de multas**. São Paulo, 2005.

FRANÇA, Marlene de Oliveira. **Garantia ou violação dos direitos: o que pretende a nova Reforma Trabalhista?**. 2019. Disponível em:

<https://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/30924>. Acesso em: 03.12.2023

FREITAS, Bruna Lorrana Texeira et al. **A história do trabalho e a criação da CLT**. Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social, v. 1, n. 1, 2020.

GRECO FILHO, Vicente. **Direito Processual Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2010. 3 v.

HOLANDA, Fábio Campelo Conrado de. Breves considerações sobre o dever de lealdade das partes no processo civil contemporâneo. Themis : **Revista da ESMEC**, Fortaleza, v. 6, n. 2, p. 205-244, ago./dez. 2008. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/25852>>. Acesso em: 11 nov. 2009.

JUNIOR, Nelson Nery, NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código de Processo Civil Comentado e legislação extravagante**. 10ª edição revista, atualizada e ampliada, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha**. Caderno CRH, v. 32, p. 225-229, 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/JYGZHWpXz5yr8cf4dvM9kFj>. Acesso em: 03.12.2023

LAGO, Luiz Aranha Corrêa. **Da escravidão ao trabalho livre: Brasil, 1550-1900**. Editora Companhia das Letras, 2014.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1993.

MARINONI, Luiz Guilherme Bittencourt. O custo e o tempo do processo civil brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 37, 2002. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v37i0.1770> Acesso em: 03.12.2023

MARTINS, David Carvalho. A crise e o Direito do trabalho (2011-2014). **Direito e Justiça**, v. 1, n. Especial, p. 565-615, 2015. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/index.php/direitoejustica/article/view/9930>. Acesso em: 03.12.2023

MASCHIETTO, Leonel. **Enciclopédia Jurídica da PUCSP**. 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/397/edicao-1/litigancia-de-ma-fe>. Acesso em: 9 mar. 2024.

MEDINA, José Miguel Garcia. **Novo Código de Processo Civil Comentado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 Edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

NEVES, LIDIA. **Trabalhador que tentou receber verbas indevidas de empresa sucessora é condenado por litigância de má-fé.** Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/trabalhador-que-tentou-receber-verbas-indevidas-de-empresa-sucessora-e-condenado-por-litigancia-de-ma-fe/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

OLIVEIRA, Ana Lúcia lucker Meirelles de. **Litigância de má-fé.** São Paulo:Revista dos Tribunais, 2000. Disponível em: https://www.editorajuspodivm.com.br/media/juspodivm_material/material/file/JUS2658-Degustacao.pdf. Acesso em: 03 dez. 2023.

OLIVEIRA, Ana Lúcia lucker Meirelles de. **Litigância de má-fé.** São Paulo:Revista dos Tribunais, 2000. Disponível em: https://www.editorajuspodivm.com.br/media/juspodivm_material/material/file/JUS2658-Degustacao.pdf. Acesso em: 03 dez. 2023.

PRADO OLIVEIRA, Isabella Cossa. **A função social do direito do trabalho e os reflexos na ordem econômica e social do Estado.** Intertem@ s ISSN 1677-1281, v. 34, n. 34, 2017. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/6738> Acesso em: Acesso em: 12 mar. 2024.

PEREIRA, Alesandrina Rosa Dias. O dano processual previsto no art. 793-A da CLT como forma de garantir a lealdade e celeridade processual. In: ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira. O primeiro anode vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) reflexões e aspectos práticos. LTr Editora, 2018.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma trabalhista.** Editora Blucher, 2017.

PISTORELLO, Ciane Meneguzzi. **Movimento do feminismo e o direito da mulher após a reforma trabalhista.** Direito do Trabalho e Processo do Trabalho-Unisul Virtual, 2019. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/99233932-9a1e-4b30-a752-2b6091cbe9a0>. Acesso em: 03.12.2023

POLLI, Rebeca Ajala Giordani; ALVES, Narana Souza. **A Litigância de má-fé no contexto da Reforma Trabalhista.** 2021. Trabalho de Conclusão de Curso. UNIVAG - Centro Universitário de Várzea Grande. Disponível em: <https://repositoriodigital.univag.com.br/index.php/rep/article/view/821/810>. Acesso em: 12 mar. 2024.

PONTES, Luciana Moura Araújo Cardoso. O direito do trabalho e sua função protetiva na contemporaneidade: da necessidade de (re) definição em face das novas relações de trabalho. 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/10716/1/Luciana%20Pontes.pdf>. Acesso em: 03.12.2023

PRADO, Luciana Mellario do et al. **A litigância de má-fé do advogado.** PUC-São Paulo. Dissertação de Mestrado. 2014. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/6608/1/Luciana%20Mellario%20do%20Prado.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2024.

QUEIROZ, Antônio Augusto. **Reforma Trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e suas entidades representativas**. DIAP, Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 2017. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/publicacoes/category/5-reforma-trabalhista-e-seus-reflexos-sobre-os-trabalhadores-e-suas-entidades-representativas>. Acesso em: 03.12.2023

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Boaventura de Souza. **O acesso à justiça**. In: Justiça: promessa e realidade. Org. Disponível em: <https://revistas.faa.edu.br/FDV/article/download/68/48/94> Acesso em: 12 mar. 2024.

SILVA, Claudiane Torres da. **Justiça do Trabalho e Ditadura Civil-Militar no Brasil (1964-1985): atuação e memória**. 2010. Disponível em: <https://www.historia.uff.br/stricto/td/1402.pdf> Acesso em: 03 dez. 2023.

SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL. Resp. 1.989.076/MT. Rel. Min. Nancy Andrighi. Julgado em 10.06.2022. Disponível em: www.stf.jus.br/portal/processo/verprocesso.Andamento.asp?incidente=1989076. Acesso em 20 mar. 2024.

SURGIK, Aloísio. Lineamentos do processo civil romano. Curitiba: Livro é Cultura. 1990.

SUSSEKIND, Arnaud. Instituições de Direito do Trabalho. São Paulo: Ed. LTR; 2003.

TEIXEIRA, Enise Barth. A análise de dados na pesquisa científica: importância e desafios em estudos organizacionais. **Desenvolvimento em questão**, v. 1, n. 2, p. 177-201, 2003. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/84>. Acesso em: 03 dez. 2023.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. 34. ed. Vol. I. Rio de Janeiro: 2000.

TRINDADE, Rodrigo. **Reforma Trabalhista–10 novos princípios do Direito Empresarial do trabalho**. Associação dos Magistrados do Trabalho da 4ª. Região. mai, 2017. Disponível em: <http://www.amatra4.org.br/publicacoes/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>. Acesso em: 03 dez. 2023.

VALLER, Wladimir. **Comentários ao código de processo penal, art 1º a 153**. Campinas: Julex Livros, 2021.

VILLELA, Fabiola. **Trabalhador é condenado por litigância de má-fé por alegar jornada impossível de ser cumprida**. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/trabalhador-e-condenado-por-litigancia-de-ma-fe-por-alegar-jornada-impossivel-de-ser-cumprida/>. Acesso em: 21 abr. 2024.