

A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA.

Rebeca Ajala Giordani Polli¹
Narana Souza Alves²

RESUMO

O Trabalho de Conclusão de Curso teve o objetivo de desmistificar a litigância de má-fé conforme a atualização da legislação trabalhista, demonstrando de forma simples os princípios norteadores no referido âmbito jurídico, das quais são a todo momento utilizadas pelos litigantes, destacando as infrações. Sendo necessário para a realização deste trabalho o meio bibliográfico em pesquisas em livros, artigos e monografias, bem como legislação, haja vista que sua aplicação se fez necessária em todo o decorrer. Com isso, aborda-se a sistemática da litigância de má-fé aplicada no Código de Processo Civil, e agora vem sendo apresentada a mesma referência ao novo texto, incluindo ainda a aplicabilidade de penalidade a testemunha, sendo finalizado com a responsabilidade do Advogado perante essas abusividades.

Palavras-chave: Litigância de má-fé; boa-fé; princípios; reforma trabalhista.

ABSTRACT

The Final Paper aimed to demystify the bad faith litigation according to the updated labor legislation, demonstrating plainly the main judicial principles, which are used all the time for litigants, highlighting the infractions. Being necessary for the attainment of this work bibliographical means researched in books, articles and term papers, and also the legislation, since its application was needed at all procedures. As a result, it addresses the bad faith litigation system applied in the Civil Procedure Code, and now it has being presented the same reference to the new text, also including application of penalty to witness, being finalized with full responsibility of the Lawyer towards these abusive situations.

Keywords: Bad faith litigation; good faith; principles; labor reform.

1 INTRODUÇÃO

Diariamente a Justiça do Trabalho brasileira recebe novos processos, contendo alegações dos Reclamante que acreditam que seus direitos mesmo, foram violados que não haja fundamentação jurídica, para a propositura da ação.

¹ UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluna da disciplina TCC II, turma DIR 131AN. E-mail – ajala.rebeca@hotmail.com

² UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário pela Fundação Escola Superior do Ministério Público (FESMP). Orientadora. E-mail:narana.sa@gmail.com

O grande número de reclamações trabalhistas envolvendo pedidos infundados, provavelmente, seja consequência de uma cultura existente na sociedade de que o empregador sempre tem a interesse de lesar o emprego.

Desde antes da regulamentação do instituto da litigância de má-fé pela reforma trabalhista, o número de acordos “forçados” realizados em audiências, já havia diminuído, diante da mudança de perspectiva de visão e entendimento de alguns juízes em relação a afirmação de que o empregador sempre é o causador do prejuízo.

A ausência de cobrança de honorários advocatícios nas reclamações somado ao número de advogados gananciosos e não especializados na área trabalhista, favoreceu a perpetuação por muito tempo da cultura do empregador causador de prejuízos.

2 OS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, trouxe em seu texto normas em forma de princípios, garantidos de direitos aos cidadãos brasileiros, dentre eles os direitos sociais e trabalhistas.

Para tanto se faz necessário apresentar como a causa primária do problema a relação existente entre a lide e o princípio, para haver o melhor entendimento, Sergio Pinto Martins compreendeu que:

Princípio vem do latim *principium*, *princippi*, com o significado de origem, começo, base. Num contexto vulgar, quer dizer o começo da vida ou o primeiro instante. Na linguagem leiga, é o começo, para ponto de partida, a origem, a base. São normas elementares, requisitos primordiais, proposições básicas. Princípio é, portanto, começo, alicerce, ponto de partida, “vigas mestras”, requisito primordial, base, origem, ferramenta operacional.³

Sendo os princípios revolucionários e extremamente importantes em toda a desenvoltura do processo, na medida que são usados para regular uma relação jurídica entre o empregado e o empregador.

Ademais, o ponto de partida para adentrar com um processo judicial, decorre principalmente das leis existentes, entretanto o legislador trouxe a possibilidade da

³ MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 61.

aplicação subsidiária dos princípios relacionados a cada área do Direito, tendo em conta a primordialidade da adequação das aplicações ao meio social.

Sabendo disso, a Doutrina é de grande importância para a formação e discussão desses princípios.

Assim, nas sábias palavras de Sergio Pinto Martins elenca como os principais sendo eles, “(a) princípio da proteção; (b) princípio da irrenunciabilidade de direitos; (c) princípio da continuidade da relação de emprego; (d) princípio da primazia da realidade; (e) princípio da razoabilidade; (f) princípio da boa-fé”⁴.

Por sua vez, Mauricio Godinho Delgado, argumentando que os princípios são divididos em planos, sendo o primeiro:

O princípio da dignidade humana e diversas diretrizes associadas a esta basilar: O princípio da inviolabilidade do direito à vida (inviolabilidade física e psíquica, é claro, mas também a proteção à privacidade e à intimidade). O princípio da não discriminação e, por fim. O princípio da justiça social; Em outro plano. Os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade (o primeiro também formulado como princípio da proibição do excesso). Em um terceiro plano, o princípio da boa-fé e seus corolários, os princípios do não enriquecimento sem causa, da vedação ao abuso do direito e da não alegação da própria torpeza.⁵

Os princípios exercem papéis fundamentais para que se elabore de forma coesa e eficaz as normas, as quais supriram lacunas até o legislador, ou seja, é o intermédio entre elaborar leis e regras para informar até que chegue ao legislativo as defasagens existentes em um processo ou situação, na medida que seria procedida com intervencionismo básico entre o estado e ao cidadão, para que seja “justo” com as partes que fazem parte do processo, como por exemplo o Direito em relação ao empregado X empregador, defendendo assim suas vertentes.

O Estado quando pratica o intervencionismo, assegura direitos trabalhistas mínimos do trabalhador, os quais recebem o nome técnico de patamar civilizatório mínimo (Maurício Godinho Delgado), patamar mínimo de civilidade (Alice Monteiro de Barros), contrato mínimo legal (Ministério Público) ou piso vital mínimo (Código Civil), para que haja a proteção das partes envolvidas, assegurando-lhes direitos e deveres.

⁴ MARTINS, Sergio Pinto, Direito do trabalho. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 68.

⁵ Delgado, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho -14. ed. - São Paulo: LTr, 2015, p. 82.

2.1 O PRINCÍPIO DA BOA FÉ E DA LEALDADE

Havendo sempre a indispensabilidade de se analisar o certo e o errado, no momento em que houve a contratação ou em determinados momentos, tem-se o dever de procurar observar as ações de ambas as partes, da forma como reagiria eticamente a determinadas situações, pois refletem valores que carregam em suas vidas.

Se faz necessário para tanto, uma breve análise da boa-fé, visto que esse é o correto, por se tratar de algo presumido.

Diferente do Código de Defesa do Consumidor, eis que possui dispositivo que regulamenta a boa-fé contratual, a legislação trabalhista usa subsidiariamente o Código Civil e Código de Processo Civil, inclusive nas decisões anteriores a atualização da lei, em razão da ausência de norma regulamentadora.

Bem como a legislação trabalhista não é possuidora de todas as previsões legais existentes em outras leis, o legislador trouxe expressamente em seu artigo 8 a aplicação de outras leis para auxiliá-la em caso de ausência de normas que pudesse regulamentar sua aplicação, sendo realizada uma breve análise do dispositivo.

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.⁶

Desta forma, resta demonstrada a brilhante ideia do legislador em trazer a possibilidade de aplicação subsidiária de outras leis, visto que consagra no sistema Brasileiro a clausula geral do controle dos princípios judiciais sendo preenchidas por leis especiais.

Após a promulgação da lei 13.467/2017 houve a normatização do instituto da litigância de má-fé àqueles que recorrerem ao judiciário com intuito de enriquecimento ilícito, trazendo com esse advento, trouxe com esse advento consequência de como

⁶ BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas/2017. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm> . Acessado em: 12 nov. 2017

poderia se afetar uma relação empregatícia, quando se iniciou na contratação de um colaborador, na qual ambas as partes celebram um contrato em sua suma maioria por tempo indeterminado, todavia se utilizou também a forma determinada, dependendo na necessidade do empregador, sendo ambas as modalidades estão no ordenamento jurídico, demonstrando nesse caso a aplicabilidade dos princípios da lealdade e da boa-fé.

A partir destes princípios, sendo acordado entre as partes, com o cumprimento da função social, onde haverá um respeito mútuo entre as partes. Sobre isso, Sergio Pinto Martins, em seu livro utiliza a expressão em latim "*nemo suam propriam turpitudinem proficere potest*".⁷

No mesmo sentido, Costa Machado e Domingos Sávio Zainaghi, entendem que:

O contrato individual de trabalho gera inúmeros deveres e obrigações entre as partes, que deverão ser fielmente observados. As fontes primordiais dessas obrigações encontram-se na lei, nas normas coletivas e no próprio contrato. Consoante previsão constante do art. 422 do CC, os contratantes são obrigados a guardar, tanto na conclusão do contrato como na sua execução, os princípios de probidade e de boa-fé. A violação por parte do empregado de algum de seus deveres ou de suas obrigações pode acarretar a rescisão contratual por justa causa, ou seja, sem ônus para o empregador. Entretanto, para ser admitida a justa causa, como pena máxima que autoriza a rescisão do contrato de trabalho, deve ser devidamente apurada e provada, de modo a não haver dúvidas quanto à falta grave cometida pelo empregado.

Caso não haja provas da conduta do funcionário, ou a comprovação de uma falta grave, e mesmo assim a empresa rescinda o contrato lhe imputando coisas inexistente, para a demissão por justa causa, procedimento será configurada como a litigância de má fé, agindo de forma desleal, não agindo com seriedade, no momento que o direito lhe fora tirado, não pelo fato de ser mandado embora, uma vez que esse é um direito do empregador, mas de como foi realizado, pois tal medida acaba por extinguir o que lhe é justo, ou quando não há contribuição correta no que se refere a FGTS e INSS, onde já foi realizado o desconto, no entanto os valores não foram repassados aos órgãos responsáveis.

⁷ MARTINS, Sergio Pinto, Direito do trabalho. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 67.

Portanto chega-se ao consenso de que a boa-fé é presumida, sendo esta aplicável a todo o instante ao direito material e na parte processual, no entanto a má-fé é necessário a sua comprovação, em consequência ao a tentamento dos princípios da lealdade e da boa-fé e a seriedade da relação jurídica, sendo estas tipificadas na legislação trabalhista.

2.2 A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ CONFORME A NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

O princípio da boa-fé é a garantia presumida e harmoniosa que o homem vive na sociedade, pois, identifica com o comportamentos autênticos e que se evoluem a cada ano em consequência dos pontos basilares dos bons valores, zelados desde os primórdios.

Este princípio tornou-se de suma importância desde a época do Direito Romano, sendo regulamentado nos direitos contratuais interpretado sempre que a lei específica houvesse lacunas, e inexistisse normas para regulamenta-las.

Com isso, a primeira previsão legal foi exposta no Código Civil, regulando a formação dos Contratos individuais e coletivos, objetivando a celebração de contratos sem vícios e nulidades. Posteriormente, houve expressa previsão na lei regulamentadora do Código de Defesa do Consumidor e assim por diante.

Em contrapartida, tendo em vista que a boa-fé é presumida, em certos momentos é entendida de forma diversa, haja vista que, usada para exprimir com maldade, pretendendo esconder a realidade e demonstrando o desejo de enganar e fingir uma ideia que é certa ou legítima, tornando-a interpretável de todas as formas possíveis.

Sabendo dessa ocorrência, o Legislador percebendo que diversas formas ardilosas eram utilizadas para conseguir o pretendido, criou-se o instituto da aplicação de uma penalidade com intuito de reprimir essa conduta revertida de má-fé processual, no qual teve o escopo protegido pelo Estado através de alguns dispositivos legais.

Contudo, a legislação trabalhista do ano de 1943 era falha no sentido de haver previsão expressa da aplicação da litigância de má-fé àqueles que utilizassem Poder Judiciário como argumento para enriquecimento ilícito, contudo, sempre foi abarcado pelo Código Civil e jurisprudência como auxiliar nas decisões.

Diante da necessidade de aplicar uma medida coercitiva aos empregados ou empregadores que buscam o Poder Judiciário para abarrota-lo ou tentar ludibriar a realidade fática do Direito, o Legislador criou o rol ilicitudes em seu artigo 793-A, com a finalidade de filtrar os processos que são impetrados da Justiça Brasileira.

Ademais, em seu texto inseriu-se punibilidades a todos aqueles que praticarem o ato de litigar em má-fé, conforme já se era utilizado na doutrina e jurisprudência, sendo disposto na Seção IV-A em seu artigo 793, conforme será citado. “Art. 793-A Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.”⁸

Ao incluir no ordenamento juslaboral o instituto da litigância de má-fé, o legislador remeteu ao artigo 79 do código de processo civil de 2015, quando retrata em seu artigo 793 – A, substituindo a expressão “como autor, réu ou interveniente” por “como reclamante, reclamado ou interveniente”.

Ao litigar com má-fé a conduta deve ser dolosa ou meramente protelatório, com a finalidade de obstar-se do cumprimento da sentença ou locupletar-se ilicitamente. Contudo, mesmo o advogado tendo a capacidade postulatória essa tipicidade não será estendida a ele.

Sobre isso, Daniel Amorim Assumpção Neves, em seu livro descreve que “não caberá a condenação do advogado[...], podendo ser responsabilizado regressivamente, devendo ressarcir o prejuízo gerado a seu cliente”⁹

Consequência de tal fato, era entendimento de que o processo não almejava vantagem ética, moral ou econômica, onde seus atores principais (reclamante, reclamado, advogado ou juiz) deveriam pautar-se nas condutas, para que a honestidade prevaleça sobre todo o procedimento, onde acabou por ganhando destaque com o objetivo de inibir as partes para que sejam sancionadas suas condutas e violem os princípios.

A violação destes princípios são classificados pela evidenciados no momento em que as parte usam o Poder Judiciário como artifícios de argumento malicioso e fraudulentos para alterar a veracidade dos fatos e obstar a aplicação do direito,

⁸ BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas/2017. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acessado em: 12 nov. 2017

⁹ NEVES, Daniel Amorim Assumpção, Novo Código de Processo Civil Comentado – Salvador: ed. JusPodivm, 2016, p. 120.

procurando locupletar-se às custas de outrem, utilizando-se da forma típica da litigância.

A jurisprudência, mesmo que em posicionamento não majoritário, entende que diante da violação de dispositivos Constitucionais é possível a cumulação da multa por litigância de má-fé conjuntamente com indenização por danos morais, haja vista o grande prejuízo emocional e processual causado a parte contrária, em razão da distorção da realidade dos fatos.

Com a reforma trabalhista e a vigência da Lei 13.467/2017, o artigo 798-B exemplifica a litigância de má-fé em diferentes atos processuais sendo configurada diante de diferentes situações teratológicas, caso haja o mínimo possível de serenidade nas alegações das partes.

Art. 793-B. Considera-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 incidente manifestamente infundado;
- VII - interpor recurso com intuito manifestamente protelatório.¹⁰

O novo entendimento do artigo 793-B da lei 13.467/2017, faz remissão ao artigo 80 do código de processo civil de 2015, no qual preenchem os mesmos requisitos para configuração, ou seja, ao violar princípios atentando contra a seriedade da relação jurídica, praticando o ato de litigar em má-fé.

Em virtude da cultura criada pelos litigantes, que sempre adentravam com processos sem qualquer onerosidade para a parte, a nova redação do art. 790, § 3º da consolidação das leis trabalhistas tornou-se facultado aos juízes decidirem sobre o advento da justiça gratuita, da qual a medida foi adotada para que haja a efetiva comprovação da hipossuficiência econômica conforme afirma Mauro Schiavi¹¹.

¹⁰BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas/2017. Disponível em:

<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acessado em: 12 nov. 2017.

¹¹ SCHIAVI, Mauro, A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei Nº 13.467/17, 1 edição, São Paulo: ed. Ltr, 2017, p. 79.

Na matéria publicada pelo site Conjur¹² em 13 de novembro de 2017, onde fora proferida uma decisão da qual um trabalhador terá de indenizar equivalente a R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais), pois alegara em sua inicial que por conta do deslocamento de sua casa até o serviço acabou por ser assaltado, para tanto a empresa comprovou que o empregado não estava indo trabalhar ocorrendo nesse momento a litigância de má-fé e a deslealdade para com o judiciário, inclusive ofendendo o judiciário o qual se deve ser respeitado.

Como é direito constitucional garantido a todos, o poder judiciário está para defender os interesses individuais e coletivos, contudo aqueles que postulam em juízo devem obrigatoriamente expor os fatos conforme a verdade real. Ainda que, inexistam a veracidade nos fatos alegados, a lei concede a prerrogativa a ambas as partes produzirem provas de acordo com o necessário, com o objetivo unicamente de ir em busca da verdade e julgar conforme a livre convicção e provas produzidas.

Embora a lei conceda a prerrogativa da livre produção de provas, conquanto não dá ao litigante a possibilidade de distorcer a veracidade dos fatos, nem tampouco produzir provas que sejam capazes de ofuscar o brilhante saber jurídico do Julgador, sendo capaz de julgar ao contrário das provas levadas aos autos.

Os Tribunais Superiores dos Estados, julgam conforme a boa-fé objetiva, observando a cada caso de um ângulo diferente, analisando o padrão ético e moral, além concretude regulados pela honestidade e lealdade, o que é de suma importância para os julgamentos processuais, bem como para a livre convicção do Juiz.

2.2 A POSSIBILIDADE DA APLICABILIDADE DA MULTA AS TESTEMUNHAS

O serviço que uma testemunha presta, colaborando com a justiça, exerce a função de esclarecer divergências apontadas no processo, quando não existe provas documentais ou as mesmas não sejam consistentes, para tanto tais argumentos estão fadados a erros, visto que estão pertinentes a matéria fática, tais como as horas extras, justa causa e equiparação salarial, dentre outras.

Os operadores do direito desenvolveram técnicas para que haja um aperfeiçoamento de inquirição, seriedade e honestidade, inclusive durante a condução da audiência se é alertado sobre o falso testemunho e suas consequências, pois, ao

¹²BRASIL, Conjur, Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-nov-13/baseado-reforma-trabalhista-juiz-condena-trabalhador-ma-fe> Acessado em: 23 nov. de 2017.

juiz é permitido o livre convencimento, diante das alegações, dos fatos e provas que integram o processo.

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.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.¹³

Trazendo coerência e maior rigorosidade ao processo, cabendo ao juiz autuar contra aqueles que atentam contra o procedimento.

3 A RESPONSABILIDADE DO ADVOGADO PELA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

O Reclamante ao querer ingressar com uma ação na justiça do trabalho, recorre ao advogado para obter orientações sobre seus reais direitos, quais os documentos necessários, dentre outros, conforme inclusive está disposto em nossa carta magna em seu artigo 133 “O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”¹⁴.

Motivo pelo qual em sua minoria desejam obter vantagens econômicas sobre aqueles que são detentores de poderes, uma vez que se tornou fácil o ingresso de uma ação trabalhista, sem realmente haver o direito líquido e certo, deste modo adentram com a lide, uma vez que o ônus de prova na maioria dos caso será por conta do reclamado.

Alteram os fatos, convencem e acabam deturbandando o intuito da justiça do trabalho, aconselham seus clientes a continuar com o litigio, quando na verdade poderia se haver um acordo entre as partes e terminar de forma rápida a desafogar o judiciário, possuindo um pensamento errado, pois o intuito já não mais receber o que é seu de direito e sim adquirir a maior pecúnia o possível.

Conforme conceituado por Washington dos Santos:

¹³ BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas/2017. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acessado em: 12 nov. 2017.

¹⁴ BRASIL, Constituição Da República Federativa Do Brasil /1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acessado em: 20 nov.2017.

Diz-se daquele que deduz pretensão ou defesa, cuja falta de fundamento não possa razoavelmente desconhecer; altera intencionalmente a verdade dos fatos; omite de propósito fatos essenciais ao julgamento da causa; usa um processo com o intuito de conseguir objetivo legal; resiste injustificadamente ao andamento do processo; procede de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; ou provoca incidentes manifestamente infundados” (CPC, arts. 17 e 18).¹⁵

Na tentativa de manipular a justiça ao pleitear verbas das quais não lhe são garantidas, ou através de um acordo sendo feito para evitar maiores problemas, observa-se uma deturpação da real necessidade da justiça do trabalho. Provocando erros e direitos que não existem.

Com o intuito de se ganhar dinheiro de forma a não possuir mais direitos, os tribunais vem condenando veementemente as partes ao litigar na modalidade de má – fé.

Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Publicação: quarta-feira, 15 de fevereiro de 2017. RECURSO DO RECLAMANTE. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. APLICAÇÃO MANTIDA. PETIÇÃO INICIAL. DEPOIMENTO DO AUTOR. VERSÕES CONTRADITÓRIAS. EVIDÊNCIA DA MÁ-FÉ. RECURSO DO RECLAMANTE. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. APLICAÇÃO MANTIDA. PETIÇÃO INICIAL. DEPOIMENTO DO AUTOR. VERSÕES CONTRADITÓRIAS. EVIDÊNCIA DA MÁ-FÉ. Para que reste caracterizado o instituto sob exame, é preciso que o litigante adote intencionalmente conduta maliciosa e desleal. É preciso o elemento dolo, além de potencialidade. De certo, que a aplicação dessa cominação há de ser avaliada criteriosamente, para não confundir o suposto direito que o empregado pensa em ter, com a malícia da tentativa de ganho indevido. No entanto, no caso em epígrafe, é evidente a intenção autoral em ludibriar a justiça com fatos inverídicos, com o fito de tirar vantagem financeira, acaso houvesse alguma falha processual da parte patronal, ou até mesmo, falha do Juízo na prestação jurisdicional. Situação dessa natureza é inadmissível no âmbito da boa justiça. Manutenção da sentença. HORAS EXTRAS. CONTROLE DE PONTO. CONTRACHEQUES. ADIMPLÊNCIA COMPROVADA. A empresa trouxe aos autos os controles de ponto onde constam as verdadeiras anotações da jornada laboral do empregado, bem como, os contracheques, os quais, comprovam o respectivo pagamento da jornada extraordinária. Enquanto que o reclamante prestou depoimento contrário às afirmativas da inicial, demonstrando-se falso e inverídico, na tentativa de ludibriar a justiça. Manutenção da sentença. MULTA DO ART. 477 DA CLT. RESCISÃO. VERBAS RESCISÓRIAS, PAGAMENTO A TEMPO. O citado artigo prevê que é obrigação do empregador pagar as verbas rescisórias em até 10 dias, após a demissão do trabalhador

¹⁵ Santos, Washington dos.S337 Dicionário jurídico brasileiro. - Belo Horizonte: Del Rey, 2001, p. 193.

(art. 477, § 6º, a e b). Restando comprovado que foi observado o prazo legal para a quitação dos créditos rescisórios, não faz jus o empregado à multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. Manutenção da sentença. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. JUSTIÇA DO TRABALHO. REQUISITOS. NÃO CONFIGURAÇÃO. No âmbito da Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria, e preencher os requisitos da Lei nº 5.584/70., em conformidade ao que dispõem as Súmulas nº 219 e 329 do C. TST. E, uma vez não comprovado o preenchimento destes, incabível a condenação pleiteada. Recurso Ordinário a que se nega provimento. RECURSO DA RECLAMADA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LAUDO PERICIAL. Por se tratar de prova técnica, a adoção de conclusão diversa daquela contida no laudo pericial dependerá da existência, no feito, de outros elementos técnicos capazes de infirmar aquele resultado, formando-se novo juízo de valor, não sendo suficientes simples impugnações genéricas à prova pericial. Ante a ausência desses elementos, não há como o juízo chegar a resultado diverso, prevalecendo, portanto, as ilações do expert. Recurso Ordinário a que se nega provimento.¹⁶

A jurisprudência acima, demonstra que o autor sofre a condenação por haver discordância entre o que é afirmado na petição inicial e no seu depoimento, caracterizando atos ilegais, diante dos atos desleais, enquadrando nas previsões dos artigos 793-A e 793-B da CLT.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo que foi exposto, é notório a verdadeira crise de confiança que o Poder Judiciário passa, pois ainda que as partes tenham direito adquirido, ou caminham em busca deles, não tem a confiança de trazer aos autos a verdadeira realidade dos fatos para ser julgado conforme lei determina, mas é necessário usar de artifícios ilícitos que são capazes de gerar a insegurança legal diante de cada caso.

Dessa forma pretendendo demonstrar soluções plausíveis para que condutas irregulares não se repitam diariamente no cenário das Legislações Brasileiras e principalmente na seara Trabalhista é interessante o rigor seguimento e aplicação do novo instituto previsto como forma de sanção para inibir as ações irregulares.

Além demais, verifica-se que a partir da nova vigência da Lei Trabalhista os processos serão filtrados diante do Poder Judiciário, haja vista a dinâmica da

¹⁶ TRT 13ª R.; RO 0131025-23.2015.5.13.0003; Rel. Des. Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho; DEJTPB 15/02/2017, p. 20.

possibilidade da aplicação de sanções aos atos ilícitos praticados, distinguindo-as como sendo a verdadeira intenção do íntimo do agente, que em algumas vezes pode acreditar que está agindo da maneira correta, seja por ignorância, seja por convicções pessoais não tendo ideia de estar em desconformidade com seus deveres, mas terá a certeza que ao litigar pretendendo enriquecer ilicitamente sofrerá uma sanção.

Portanto, diante do abarrotamento do Poder Judiciário com lides desnecessárias, e muitas vezes o ajuizamento de ação com intuito de requerer o que não é de direito do Reclamante/Empregado, o legislador teve o brilhante entendimento de regulamentar o instituto da litigância de má-fé na justiça do Trabalho como sanção punitiva a aqueles que buscam distorcer a realidade fática dos fatos, tentando ofuscar o entendimento do Julgador em busca daquilo que realmente deseja ao final do processo.

5 REFERÊNCIAS

BRASIL, Conjur, Reforma Trabalhista. Disponível em:
<https://www.conjur.com.br/2017-nov-13/baseado-reforma-trabalhista-juiz-condena-trabalhador-ma-fe> acessado em: 23 nov. 2017.

BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas/2017. Disponível em:
<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm> Acessado em: 12 nov. de 2017.

BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas/2017. Disponível em:
<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm> Acessado em: 04 nov. de 2017.

BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas/2017. Disponível em:
<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm> Acessado em: 02 nov. de 2017.

CRUZ, Débora Maiuri. Má-fé e Boa-fé Processual. Disponível em:
<https://deboramaiuri.jusbrasil.com.br/artigos/141855278/ma-fe-e-boa-fe-processual> acessado em: 27 nov. de 2017.

Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho -14. ed . - São Paulo: LTr, 2015.

MACHADO, Costa, organizador; ZAINAGHI, Domingos Sávio, coordenador. CLT interpretada: artigo por artigo. 8º. ed. - Barueri, SP: Manole, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto, Direito do trabalho. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012.
NEVES, Daniel Amorim Assumpção, Novo Código de Processo Civil Comentado – Salvador: ed. JusPodivm, 2016.

Santos, Washington dos. S337. Dicionário jurídico brasileiro. - Belo Horizonte : Del Rey, 2001.

SHIAMI, Mauro. A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei Nº 13.467/17, 1 edição, São Paulo: ed. Ltr, 2017.

TRT 13ª R.; Jurisprudência. RO 0131025-23.2015.5.13.0003; Rel. Des. Paulo Americo Maia de Vasconcelos Filho; DEJTPB 15/02/2017.