



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO

ALLAN DE QUEIROZ RAMOS

**APLICAÇÃO DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NO PROCESSO DO TRABALHO: Breve
Análise da Possibilidade e da Importância de Punição das Partes**

CAMPINA GRANDE
2014

ALLAN DE QUEIROZ RAMOS

**APLICAÇÃO DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NO PROCESSO DO TRABALHO: Breve
Análise da Possibilidade e da Importância de Punição Das Partes**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba.

Área de concentração: Direito processual do trabalho.

Orientador: Prof. Me. Amilton de França.

**CAMPINA GRANDE
2014**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

R175a Ramos, Allan de Queiroz.
Aplicação da litigância de má-fé no processo do trabalho
[manuscrito] : breve análise da possibilidade e da importância de
punição das partes / Allan de Queiroz Ramos. - 2014.
27 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas,
2014.
"Orientação: Prof. Me. Amilton de França, Departamento de
Direito Público".


1. Direito Processual do Trabalho. 2. Processual
Trabalhista. 3. Dignidade da Justiça. I. Título.
21. ed. CDD 344.01

ALLAN DE QUEIROZ RAMOS


**APLICAÇÃO DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NO PROCESSO DO TRABALHO: Breve
Análise da Possibilidade e da Importância de Punição das Partes**

Aprovado em: 13 / 11 / 2014.

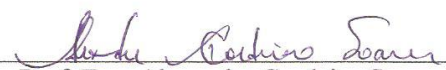
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Amilton de França
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Hélio Santa Cruz Almeida Júnior
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Esp. Alexandre Cordeiro Soares
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meus pais, por todo esforço, apoio e dedicação.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ter me guiado e orientado em todos os momentos da vida e do curso. Sem Ele não estaria concluindo mais essa etapa.

Agradeço, com muito carinho, aos meus pais, Telma e Elpidio, por todo esforço, amor, confiança e incentivo. Toda recompensa será pouca para retribuir o que a mim foi ofertado.

À minha irmã e a todos os demais membros da Família Queiroz e da Família Ramos que, de um modo direto ou indireto, contribuíram para que eu alcançasse mais esse sonho.

Aos meus amigos e a minha namorada pelo companheirismo, amizade e compreensão nos momentos de abnegação.

Aos integrantes do Departamento Jurídico do Grupo RedeCompras.

A todos os professores que contribuíram para a minha formação profissional, em especial, ao meu orientador, Amilton de França.

Por fim, agradeço a todos aqueles que sempre torceram e acreditaram em meu potencial. O apoio de cada um foi essencial para a conquista da presente vitória.

A todos, deixo meu muito obrigado.

“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota.”

Madre Teresa de Calcutá

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 O PRINCÍPIO DA LEALDADE PROCESSUAL E A EXISTÊNCIA DE NORMA DE INTEGRAÇÃO.....	10
3 O LITIGANTE DE MÁ-FÉ E AS CONDUTAS COSIDERADAS ÍMPROBAS...	13
4 IMPLICAÇÕES DA CARACTERIZAÇÃO DA PARTE COMO LITIGANTE DE MÁ-FÉ.....	19
5 CONCLUSÕES.....	23
6 REFERÊNCIAS.....	25

APLICAÇÃO DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NO PROCESSO DO TRABALHO: Breve Análise da Possibilidade e da Importância de Punição das Partes

Allan de Queiroz Ramos¹

RESUMO

O presente artigo se propõe a abordar a temática da litigância de má-fé em face da Justiça do Trabalho, buscando evidenciar a compatibilidade deste instituto com o processo trabalhista, bem como a necessidade de sua utilização para o alcance de uma devida prestação jurisdicional. Para tanto, foram realizadas diversas pesquisas em artigos científicos, diplomas legislativos, livros e jurisprudência, de modo a se constatar o atual entendimento sobre a questão em análise e, por fim, se comprovar que o Judiciário nacional deve adotar conduta ativa diante de casos de atos ímprobos praticados pelas partes, sendo esta uma medida que se impõe como garantidora da própria dignidade da Justiça.

Palavras-Chave: Litigante. Lealdade processual. Dignidade da Justiça.

1 INTRODUÇÃO

Litigar na Justiça é um direito constitucional assegurado a todos os cidadãos. Desta forma, todo aquele que se considerar lesado ou ameaçado de lesão pode livremente recorrer ao Poder Judiciário, em busca da salvaguarda de seus direitos. Do mesmo modo, o parte a qual a demanda é proposta possui igual direito constitucional à ampla defesa e ao contraditório.

Entretanto, no que pese o livre poder para uma parte requerer e a outra apresentar resistência, tal faculdade deve ser exercida tendo por referência e norte maior a Constituição Federal, bem como, sucessivamente, as demais normas-regra e normas-princípio processualistas previstas no ordenamento jurídico.

Todavia, considerando que com o passar dos tempos observou-se uma constante má-fé das partes ao litigarem, seja alterando a verdade, opondo resistência injustificada ou interpondo recursos manifestamente protelatórios, o Código de Processo Civil (CPC), assimilando esse fato social, destinou capítulo específico para tratar dos deveres das partes, assim como para determinar quando uma parte pode ser considerada litigante de má-fé e, uma vez configurada tal situação, quais punições aplicar.

Por seu turno, apesar da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se apresentar omissa quanto ao tema em questão, as referidas previsões do diploma processualista civil

¹ Aluno de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.
Email: allan__queiroz@hotmail.com

podem sim ser aplicadas no âmbito do processo do trabalho, considerando que além da legislação trabalhista restar silente, inexistente incompatibilidade com as normas juslaborais.

Assim, aqueles que litigam no Judiciário Trabalhista também estão sujeitos a punição, caso se apresentem em juízo de uma forma contrária ao que determina o diploma processual pátrio. Embora argumente-se que a Justiça do Trabalho seja um local de proteção ao trabalhador e que assim impossível seria uma punição por ajuizar uma ação, sabe-se que a previsão de punição é geral, destinada a ambas partes da relação processual, com o fim maior de resguardar a própria ordem e dignidade do Poder Judiciário como um todo.

Neste cenário, o instituto da litigância de má-fé atua ainda como uma espécie de freio para a banalização do processo, problema hoje longamente enfrentado pelo Judiciário nacional, que, por muitas vezes, deixa de concentrar as atenções em casos relevantes para dispendar tempo em lides em que a má-fé se encontra *ab ovo*. Por sua vez, a atuação ativa dos magistrados se mostra não só possível como também se apresenta como um dever, já que, conforme dispõe o CPC, compete ao juiz prevenir ou reprimir qualquer ato contrário à dignidade da Justiça (art. 125, III).

Destarte, através de uma apurada análise da necessidade de aplicação do instituto da litigância de má-fé na Justiça do Trabalho, bem como objetivando demonstrar a total compatibilidade do instituto em questão com o processo trabalhista, objetivando especificamente evidenciar que a regulamentação legal em comento possui especial importância para o controle da devida utilização do direito de ação e da movimentação da Justiça Laboral, o presente trabalho se dispõe a discorrer sobre a litigância de má-fé, apresentar hipóteses práticas de atos ímprobos e as respectivas punições possíveis e cabíveis, concluindo pela manifesta compatibilidade e indispensabilidade da devida utilização da regulamentação em comento no cotidiano do processo do trabalho.

2 O PRINCÍPIO DA LEALDADE PROCESSUAL E A EXISTÊNCIA DE NORMA DE INTEGRAÇÃO

Seguindo a linha de entendimento de Almeida (2012), o direito de ação se consubstancia em uma garantia constitucional assegurada a todos os indivíduos que tenham direitos lesados ou ameaçados de lesão, uma vez que a Carta Magna, expressamente em seu artigo 5º, XXXV, assim prescreve: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.” (BRASIL, 1988).

Destarte, podemos constatar que o direito de ação possui raiz eminentemente constitucional. Por sua vez, considerando que a Constituição Federal é a Lei Maior no ordenamento jurídico brasileiro, a utilização de tal direito deve ser empreendida para a busca apenas e tão somente de interesses sabidamente legítimos, sob pena de desrespeito à pedra basilar do ordenamento pátrio.

Outrossim, a Constituição Federal também prevê o direito ao contraditório e a ampla defesa (art. 5º, LV), direito de resistência que também deve ser utilizado em consonância com os ditames da Lei Maior, sem o emprego de abusos ou violação às normas processuais e de conduta.

O uso do processo, enquanto instrumento de efetivação do direito material, deve, deste modo, se pautar por uma fiel observância aos deveres de probidade, boa-fé e lealdade, uma vez que conduta diferente, além de poder causar prejuízo indevido ao polo oposto da relação processual, atenta contra a dignidade do Poder Judiciário.

Por seu turno, a lealdade processual, princípio norte que possui estreita ligação com o princípio da dignidade da pessoa humana, apresenta destaque ímpar nesta seara, considerando-se que a lealdade impõe uma conduta ética no proceder, possibilitando o devido alcance do fim do processo: uma justa e eficaz prestação jurisdicional.

A respeito do princípio da lealdade processual, Carlos Henrique Bezerra Leite traçou as seguintes linhas:

O princípio da lealdade processual, portanto, tem por escopo impor aos litigantes uma conduta moral, ética e de respeito mútuo, que possa ensejar o curso natural do processo e levá-lo a consecução de seus objetivos: a prestação jurisdicional, a paz social e a justa composição da lide. (LEITE, 2010, p. 77).

Deste modo, constata-se que, embora o processo se baseie em uma sucessão de atos processuais realizada mediante a existência de uma relação jurídica processual, atestando assim uma natureza tipicamente formal, tem-se que o dever das partes de proceder com boa-fé e lealdade apresenta-se como um elemento intrínseco da utilização do Judiciário. Isto é, a forma não pode sempre prevalecer diante do conteúdo. Assim, não basta apresentar contestação, produzir uma nova prova ou alegar fatos. Tais atos processuais devem estar em consonância com a verdade real, denotando assim o destacado papel do dever moral de conduta no âmbito processual, uma vez que, mais do que dialético, o processo deve ser ético.

Neste mesmo sentido, expondo claramente a ênfase que se estava empregando nos princípios éticos de conduta, o livro do Senado Federal que relata o histórico do Código de Processo Civil (CPC), no ano de 1974, assim já previa:

Posto que o processo civil seja, de sua índole, eminentemente dialético, é reprovável que as partes se sirvam dele, faltando ao dever da verdade, agindo com deslealdade e empregando artifícios fraudulentos; porque tal conduta não se compadece com a dignidade de um instrumento que o Estado põe a disposição dos contendores para atuação do Direito e realização da Justiça. (BRASIL, 1974. p. 20).

Posto dessa forma, pode-se depreender que a preocupação com o comportamento das partes no desenvolver do processo há muito é um tema que vem preocupando não só o Poder Judiciário, como também o legislador, razão pela qual uma regulamentação específica e pormenorizada do tema e das condutas antiéticas e desleais se fez necessária.

Destarte, acompanhando a necessidade, já que até então a legislação se limitava a traçar linhas gerais sobre o assunto, bem como buscando coibir a indevida utilização do Poder Judiciário, o CPC, instituído através da Lei nº 5.869/1973, trouxe em seu bojo capítulo específico intitulado “Dos Deveres Das Partes E Dos Seus Procuradores”. Capítulo este que, além de prever no art. 14 quais são os deveres das partes (expor os fatos em juízo conforme a verdade; proceder com lealdade e boa-fé; não formular pretensões, nem alegar defesa, cientes de que são destituídas de fundamento; não produzir provas, nem praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou defesa do direito e; cumprir com exatidão os provimentos mandamentais e não criar embaraços à efetivação de provimentos judiciais, de natureza antecipatória ou final), com salutar maestria traça linhas a respeito do litigante de má-fé e das penalidades aplicadas, uma vez configurada tal hipótese.

Por seu turno, no que pese o CPC abordar a questão dos deveres das partes e da litigância de má-fé, o fato é que inexistente regulação de tal tema por parte da CLT, assim como inexistente Código de Processo do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

Entretanto, embora seja omissa quanto a esse ponto, tal omissão não representa óbice para a incidência do instituto em comento, uma vez que a CLT possui norma de integração que vem a suprir eventual lacuna, norma esta extraída do texto do art. 769, que assim reza: “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.” (BRASIL, 1943).

Destarte, o instituto da litigância de má-fé, conforme disciplinado pelo diploma processual civil brasileiro, se apresenta plenamente apto a produzir efeitos no processo do trabalho, vez que, mesmo existindo posição minoritária que defenda o contrário, não existe nenhum tipo de incompatibilidade com as normas constantes da CLT. Esta ausência de incompatibilidade reside no fato do instituto em comento se destinar a zelar pela boa e devida marcha processual, preservando, primordialmente, a correta utilização do processo e o próprio Poder Judiciário.

Seguindo o mesmo raciocínio, Mauro Schiavi assim se posiciona:

Ao contrário do que sustentam alguns, o título da litigância de má-fé, previsto no CPC, é integralmente compatível com o Processo do Trabalho, por força do art. 769 da CLT. Aplica-se tanto ao reclamante quanto ao reclamado, pois a finalidade da lei é assegurar a dignidade do processo, como um instrumento público e confiável de materialização da justiça. (SCHIAVI, 2009, p. 295).

Por sua vez, não havendo incompatibilidade com as normas previstas na legislação trabalhista, tem-se que o instituto da litigância de má-fé possui ampla possibilidade de aplicação na Justiça do Trabalho.

3 O LITIGANTE DE MÁ-FÉ E AS CONDUTAS CONSIDERADAS ÍMPROBAS

Importante esclarecer que para ser considerado litigante de má-fé, além de proceder em juízo violando normas de conduta, o sujeito processual deve gozar da qualidade de parte no processo. Segundo leciona Schiavi (2009, p. 295), “A litigância de má-fé caracteriza-se como a conduta da parte, tipificada na lei processual (art. 17 CPC), que viola os princípios da lealdade e boa-fé processual, bem como atenta contra a dignidade e seriedade da relação jurídica.”

Deste modo, requisito indispensável para a possibilidade de aplicação deste instituto diz respeito à qualidade de parte, uma vez que tão somente a parte pode sofrer referida punição.

Neste cenário, cabe expor que são partes no processo todos aqueles que atuam com interesse na resolução da lide favorável para um dos polos da relação autor *vs* réu, conceito este que engloba os terceiros intervenientes, a exemplo do assistente.

Corroborando o exposto, desta maneira leciona Alexandra Freitas Câmara:

Assim é que devem ser consideradas “partes do processo” todas aquelas pessoas que participam do procedimento em contraditório. Em outras

palavras, ao lado do autor e do réu, que são partes da demanda e também do processo, outras pessoas podem ingressar na relação processual, alterando o esquema mínimo daquela relação a que já se fez referência, e que corresponde à configuração tríplice do processo. (CÂMARA, 2010, p. 142).

Deste modo, estão excluídos do comentado conceito de partes os juízes, membros do Ministério Público, peritos, bem como os serventuários da justiça e demais participantes da relação processual, não podendo, por consequência, estes sujeitos processuais serem punidos por litigância de má-fé.

No mesmo sentido, importante se faz destacar que os membros da advocacia também não são abrangidos pelo conceito de parte, mesmo atuando no interesse desta, vindo a responder tão somente perante e em conformidade com o regramento dos estatutos da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), segundo esclarecem Wagner Giglio e Cláudia Corrêa:

Estabelecida a obrigação das partes e de seus procuradores de expor os fatos conforme a verdade, proceder com lealdade e boa-fé, não fazer alegações sem fundamento, não produzir provas nem praticar ato inúteis ou desnecessários, em juízo (CPC – art. 14), as sanções diretas e imediatas pelo descumprimento desses deveres ficaram restritos às partes; nenhuma pena foi diretamente imposta aos advogados faltosos, que apenas se sujeitam às disposições dos estatutos da OAB (CPC, art. 14, parágrafo único). (GIGLIO; CORRÊA, 2007, p. 155).

Destarte, para a configuração da litigância de má-fé é preciso que uma das partes pratique ato ou conduta - mediante dolo -, que se amolde ao disposto em pelo menos um dos incisos do art. 17 do CPC, abaixo transcrito:

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.

No cotidiano do processo do trabalho é comum observar-se condutas que se amoldam a pelo menos um dos incisos acima expostos.

Inúmeras empresas, na posição de reclamadas, na tentativa de obstar legítimos direitos dos reclamantes, por muitas das vezes pautam a sua atuação pela provocação dolosa de incidentes sabidamente infundados, pela apresentação de defesa contra fato incontroverso,

assim como, e, mais conhecidamente, pela interposição de recursos manifestamente protelatórios.

Destarte, litiga de má-fé o reclamado que, dentre outros comportamentos, requer a realização de perícia, a qual sabe ser desnecessária; anexa aos autos documentos falsos ou forjados; na fase de execução, cria embaraços para o recebimento do crédito por parte do reclamante; ou mesmo, interpõe uma série de recursos com intuito tão somente de postergar a duração do processo.

Adotando as condutas acima descritas, seja por ação ou omissão dolosa, o reclamado além de prejudicar o reclamante, atenta contra a própria dignidade da Justiça, já que o seu proceder viola o ordenamento jurídico, atenta contra o princípio da lealdade processual e contribui para a lentidão da tramitação das causas, afetando, portanto, todo um extenso rol de processos, reclamantes e reclamados, razão pela qual a penalização da parte infratora é uma medida que se mostra não só possível, mas principalmente necessária.

Deste modo, constatado que o reclamado, de uma maneira intencional, apresentou comportamento que se subsume a um dos incisos do art. 17 do CPC, a penalização da litigância de má-fé deve ser aplicada com o fim de cumprir uma tripla função: punição de uma parte, garantia de um devido processo para a outra e manutenção da integridade e dignidade do Poder Judiciário, não só o Trabalhista.

Por seu turno, não apenas o reclamado poderá ser caracterizado como litigante de má-fé.

No que pese a Justiça do Trabalho ser considerada como um ambiente protecionista para o empregado, tal fator não é suficiente para validar práticas contrárias à lei, uma vez que, conforme expresso no art. 3º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), “Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece”. (BRASIL, 1942).

Corroborando o exposto, Sérgio Pinto Martins assim entende:

Assim sendo, a litigância de má-fé não será observada apenas em relação ao empregador, mas também em razão dos atos praticados com má-fé pelo empregado. Embora não seja uma verba de natureza trabalhista, decorre da atividade processual, sendo que ambos os litigantes devem proceder em juízo com lealdade e boa-fé, ficando sujeitos às penalidades do art. 18 do CPC. (MARTINS, 2011, p.195).

Neste sentido, vale destacar que grande parte dos reclamantes, principalmente alterando a verdade dos fatos, ajuízam reclamações trabalhistas em que pleiteiam um extenso rol de verbas, muitas delas, sabidamente indevidas.

Ao invés da reclamação pleitear tão somente o que de fato é devido, o reclamante, juntamente com o seu advogado - quando não exercita o *jus postulandi* - requer a condenação do reclamado, mesmo sabendo que durante o pacto laboral não existiram razões ou situações aptas a gerar a validade dos pedidos.

Muito do que hoje se tem visto na Justiça do Trabalho, se deve ao fato de se ter criado a imagem de que referida Justiça seria o local de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, local tendencioso para a proteção de tal classe, em detrimento dos interesses patronais. Assim, considerando se dirigirem a um local de proteção, os postulantes de tal órgão judicial não costumam apresentar a mesma prudência visualizada no âmbito cível, prudência esta que vai desde o correto sopesamento a respeito da necessidade e da viabilidade da ação até mesmo a redação das peças e acompanhamento do processo.

Desta forma, tendo por base todo o cenário protecionista criado a respeito do judiciário trabalhista, ao ajuizarem reclamações, os reclamantes optam por pedir mais do que o devido, já que, afinal de contas, conseguindo levar uma ou duas testemunhas que “comprovem” os fatos descritos na inicial, reforçando assim o princípio da primazia da realidade, o ônus contrário caberá ao empregador, sujeito que terá que arcar com intenso trabalho contestatório, que vai desde reunir inúmeros documentos probatórios totalmente distintos – a depender dos pedidos – a tentar convencer o julgador de que a narrativa do reclamante e testemunha (s) não passa de tendenciosa alteração dos fatos com fim manifesto de enriquecimento sem causa.

Ato contínuo, mesmo não alterando a verdade dos fatos, ainda assim, pode o reclamante se apresentar como litigante de má-fé, como, por exemplo, é o caso daquele que cobra valor sabidamente excessivo, se omite propositadamente quanto a fatos essenciais ou requer o adiamento de audiência alegando o não comparecimento de testemunhas, quando na verdade nem mesmo convite tinha realizado a tais pessoas.

Atento ao fato de que o *jus postulandi*, na maioria dos casos, não é exercido pelos trabalhadores, muito se discute sobre a real parcela de culpa que teria o reclamante, representado por advogado, nos atos praticados no processo. Isto é, parte da doutrina sustenta a impossibilidade de aplicação da litigância de má-fé para o reclamante assistido por procurador, já que eventuais atos ou condutas atentatórias teriam sido causados pelo representante ou sob orientação deste.

Todavia, no que pese os argumentos em contrário, o trabalhador assistido por advogado poderá ser considerado e sofrer as penas do litigante de má-fé, uma vez que, ao assinar a procuração, o reclamante passa poderes expressos para que terceira pessoa atue em juízo na defesa de seus direitos. Deste modo, se determinado advogado atua em um processo

apenas porque recebeu poderes para tanto, não se pode furtar a pessoa que o nomeou pelos atos atentatórios à Justiça praticados pelo patrono.

Sobre esta questão, Sérgio Pinto Martins assim entende:

Não se pode argumentar, entretanto, que o empregado é o “coitadinho”, o hipossuficiente, ou a pessoa de poucas luzes, pois nos casos mencionados estava assistido por advogado, que tinha conhecimento do que estava fazendo. Mesmo o reclamante tem de observar a lei, pois ninguém se escusa de cumpri-la alegando que não a conhece (art. 3º, LICC). Se o empregado escolhe erradamente o advogado (culpa *in eligendo*) e este é que dá causa à litigância de má-fé, deve o obreiro responder pelo ato causado. O mesmo é possível afirmar em relação à empresa, se praticar qualquer ato descrito na lei como de litigância de má-fé, mesmo que esteja postulando nos autos sem procurador. (MARTINS, 2011, p. 199).

Neste diapasão, de forma salutar, acompanhando o raciocínio desenvolvido pela doutrina majoritária, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem reconhecendo a compatibilidade do instituto da litigância de má-fé com o processo do trabalho, bem como, vem proferindo decisões aplicando o referido instituto, tanto para o reclamante quanto para o reclamado, decisões estas que vem sendo acompanhadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), segundo se extrai das ementas abaixo colacionadas:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 224, § 2º, DA CLT. HORAS EXTRAS. FATOS E PROVAS. [...] 7. CONDENAÇÃO POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. 7.1. Não obstante a Carta Magna assegurar como direito fundamental o amplo acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV), o direito de ação deve observar as normas que regulam o processo, inclusive as relacionadas a conduta ética dos litigantes. 7.2. Explicitando o Tribunal Regional que os fatos ilícitos apontados na petição inicial não traduzem os acontecimentos verificados na relação de emprego, conforme depoimento do autor, correta a aplicação da penalidade por litigância de má-fé, nos termos do art. 17, II e III, do CPC. [...] Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

(AIRR - 152240-23.2007.5.02.0462 , Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 28/04/2010, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/05/2010)

RECURSO DO RECLAMANTE. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ - OCORRÊNCIA. O reconhecimento da litigância de má-fé pressupõe que a parte tenha o conhecimento do mal, esteja ciente do prejuízo que acarreta à parte contrária, enfim, tenha a intenção de agir com fraude ou dolo. Se o reclamante agiu com intuito doloso de, conscientemente, causar dano ou mal à reclamada, ao alterar a verdade dos fatos, procedimento danoso não só para a parte contrária, mas, sobretudo, à Justiça, cabe, pois, ser punido como *improbus litigator*. [...]

(TRT-10 - RO: 1359200701410007 DF 01359-2007-014-10-00-7 , Relator: Desembargador Bertholdo Satyro, Data de Julgamento: 23/07/2008, 3ª Turma, Data de Publicação: 01/08/2008)

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DO RECLAMADO. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. O intuito protelatório é evidente, tanto que a embargante nem mesmo tentou afirmar que o acórdão padecesse de algum dos vícios que ensejam a oposição de embargos. Não cessa o mau comportamento processual, dado que a empresa distorce o conteúdo de peças, afirmando fatos não contidos nos autos. Estamos, então, diante não apenas de intuito protelatório, mas da má-fé como tratada no art. 17 do CPC. Apelo a embargante, nos termos do art. 18 do CPC, em indenização que fixo em 20% (vinte por cento) do valor da causa, corrigido, e em multa de 1% (um por cento) a incidir sobre a mesma base de cálculo. Embargos de declaração improvidos.

(TRT-1 - ED: 1215006420095010034 RJ, Relator: Bruno Losada Albuquerque Lopes, Data de Julgamento: 14/02/2012, Quinta Turma, Data de Publicação: 2012-02-28)

Analisando-se o teor das ementas acima elencadas, constata-se que a penalização da parte como litigante de má-fé visa precipuamente a conter procedimentos e condutas contrários aos deveres éticos, bem como a frear atos atentatórios à Justiça.

Ora, diante de um quadro em que o Poder Judiciário como um todo se encontra superlotado por milhares de ações, fator que contribui para a morosidade na tramitação das causas, os julgadores têm a obrigação de não compactuar com comportamentos contrários à lei e à boa ordem processual, aplicando, de ofício, quando não provocados, a pena de litigância de má-fé para a parte infratora, seja o reclamante, seja o reclamado, uma vez que “O processo, por isso mesmo, não é um instrumento para a satisfação de interesses egoísticos, de vaidades ou idiosincrasias, mas é indispensável à salvaguarda de legítimos direitos.” (ALMEIDA, 2012, p. 142).

Deste modo, através da devida resposta a procedimentos atentatórios à lealdade processual e à boa-fé entre as partes, o Judiciário Trabalhista conseguirá diminuir o número de reclamações ajuizadas, acelerar a velocidade de tramitação dos processos, infirmar nas partes a cultura de maior cautela na narração dos fatos e nos pedidos, além de contribuir para o respeito e a dignidade da Justiça.

4 IMPLICAÇÕES DA CARACTERIZAÇÃO DA PARTE COMO LITIGANTE DE MÁ-FÉ

Àquele considerado litigante de má-fé estará sujeito a aplicação das punições previstas no ordenamento jurídico pátrio, em especial às disposições contidas no CPC.

Segundo preceitua o art. 16 do diploma processual civil brasileiro, “Responde por perdas e danos aquele que pleitear de má-fé como autor, réu ou interveniente”. (BRASIL, 1973). Desta forma, inicialmente, constatada que tal disposição se encontra presente no capítulo específico que trata dos deveres das partes, poderia se afirmar que o litigante de má-fé na Justiça do Trabalho teria a possibilidade de ser condenado a indenizar a outra parte em perdas e danos. Entretanto, referida situação não ocorre na seara em questão.

O processo do trabalho é marcadamente pautado pelo princípio da proteção e gratuidade ao reclamante, assim, uma possível condenação a indenizar perdas e danos iria totalmente de encontro ao direito de acesso ao Poder Judiciário, razão esta que demonstra a incompatibilidade da disposição em comento com o processo trabalhista. Ademais, seria impróprio admitir-se a aplicação de um artigo apenas para uma das partes da relação processual, como seria o caso de admitir-se a aplicação da disposição do art. 16 tão somente em face do reclamado.

Todavia, embora a condenação em perdas e danos seja incompatível com as normas do processo do trabalho, a previsão contida no art. 18 do mesmo diploma legal possui plena e total compatibilidade e possibilidade de aplicação.

Assim dispõe o mencionado art. 18 do CPC:

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.

Deste modo, tem-se que o litigante de má-fé será condenado a pagar multa não excedente a um por cento sobre o valor da causa, bem como, a arcar com as demais despesas advindas da violação aos deveres éticos e morais de conduta. Mesmo que se trate de reclamante possuidor dos benefícios da assistência judiciária gratuita (Lei nº 1.060/1950), tal

fator não será suficiente para afastar a incidência da multa em questão, uma vez que a assistência não engloba a isenção de pagamento quanto à pena de natureza tipicamente processual, posição esta defendida pelo TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. JUSTIÇA GRATUITA. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. ISENÇÃO. A concessão do benefício da Justiça do Trabalho e suas isenções previstas no artigo 3º da Lei n.º 1.060/50, não abrange a multa por litigância de má-fé, que se constitui em penalidade processual que visa coibir a prática de atos atentatórios à boa-fé, à lealdade e ao bom andamento processual. Ao beneficiário da justiça gratuita é concedida isenção do pagamento das despesas processuais, de modo a permitir o acesso à Justiça sem prejuízo do seu sustento ou de sua família. Precedentes desta Corte superior. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST - AIRR: 550022200951501535500-22.2009.5.15.0153, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 09/05/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/05/2012)

Vale destacar que a parte poderá ser considerada litigante de má-fé independentemente de pedido expresso do polo adverso, não se tratando, portanto, de uma sentença *extra* ou *ultra petita* aquela que, de ofício, aplicar tal instituto na ausência de requisição para tanto, uma vez que, além do CPC conferir tal possibilidade ao julgador, o fato é que o art. 125, III, do mesmo diploma, dispõe que compete ao juiz prevenir ou reprimir qualquer ato contrário à dignidade da Justiça.

No que pese muitos considerarem como infrutífera a aplicação de referida multa limitada a um por cento sobre o valor da causa, já que, na maioria dos casos, não passaria de um valor módico, tem-se que o simples fato de uma das partes ter plena convicção de que poderá ser penalizada, independentemente do montante pecuniário, se apresenta como fator elementar para uma devida ponderação no ajuizamento ou na adoção de procedimento desleal no desenrolar do processo trabalhista. Da mesma forma, se faz necessário salientar que para um reclamante que possui como renda um salário mínimo, eventual multa de R\$ 300,00 (trezentos reais), ou até menos, embora pareça pouco, já se mostra suficiente para uma devida punição, até mesmo porque a multa em questão possui natureza sancionatória e não indenizatória.

Outrossim, a penalização do litigante de má-fé não se limita ao pagamento de simples multa, uma vez que também deverá este arcar com todas as despesas oriundas da conduta desleal.

Dentre as despesas em comento, pode-se incluir o valor dispendido com os assistentes técnicos, deslocamento para comparecimento em audiência, xerocópia, diárias de viagem e

todos os demais gastos que possuam relação intrínseca com a prática do ato atentatório à boa marcha processual.

Neste mesmo sentido, assim se posicionam Wagner Giglio e Cláudia Corrêa:

Quanto às despesas (CPC, art. 20, § (2º), deve o litigante de má-fé indenizar a parte contrária pelas efetuadas com as viagens que esta teve de realizar para obter o reconhecimento judicial de seu direito, bem como reembolsá-la do que despendeu com a remuneração de assistente técnico (tradutor, intérprete, perito-assistente e gastos com pareceres técnicos). As testemunhas, porém, não sofrerão desconto em seus salários (CLT art. 822), e por isso não receberão diárias, no processo trabalhista. (GIGLIO; CORRÊA, 2007, p. 159).

Por sua vez, para que haja o reembolso das despesas oriundas da má-fé da outra parte, é indispensável que haja a fiel prova dos valores desembolsados, bem como que seja oportunamente realizada a devida impugnação pela parte lesada, uma vez que o direito ao reembolso advém de previsão expressa contida no art. 31 do CPC, artigo este possuidor da seguinte redação: “Art. 31. As despesas dos atos manifestamente protelatórios, impertinentes ou supérfluos serão pagas pela parte que os tiver promovido ou praticado, quando impugnados pela outra.” (BRASIL, 1973).

Por mais estranho que possa soar para alguns, o litigante de má-fé na Justiça do Trabalho, mesmo que se trate do reclamante, terá também que arcar com os honorários advocatícios, sempre que pratique dolosamente ato violador da lealdade processual e não goze dos benefícios da assistência judiciária gratuita, considerando que o *caput* do art. 18 do CPC inclui referida condenação como ônus do *improbis litigator*.

Ademais, os honorários em questão não estão limitados ao limite de 15% previsto na Lei nº 1.060/50, já que retiram a sua validade diretamente de uma infração à disposição expressa do CPC, razão esta que faz incidir o limite de 20% previsto no art. 20 deste diploma legislativo, mais um fator que vem a pesar para a parte considerada litigante de má-fé.

Por seu turno, parcela da doutrina, em especial, Sérgio Pinto Martins, defende ainda a aplicação de instituto previsto no Código Civil (CC) como outra forma de penalização da parte que atua com deslealdade na cobrança dos pedidos.

Trata-se da discussão a respeito da aplicabilidade do art. 940 da legislação em comento, dispositivo legal que possui a seguinte redação:

Art. 940. Aquele que demandar por dívida já paga, no todo ou em parte, sem ressalvar as quantias recebidas ou pedir mais do que for devido, ficará obrigado a pagar ao devedor, no primeiro caso, o dobro do que houver

cobrado e, no segundo, o equivalente do que dele exigir, salvo se houver prescrição.

Assim, para parte da doutrina, bem como, para alguns juízes e decisões de tribunais, poderia o reclamante litigante de má-fé ser condenado ao reembolso em dobro do que houver cobrado, desde que ajuizada reconvenção em face da reclamação, uma vez que a norma em questão também se destina a preservar a integridade do Poder Judiciário, punindo condutas típica e notoriamente desleais ou abusivas.

Entretanto, de acordo com o entendimento hoje pacífico no TST, referida disposição é incompatível com o processo do trabalho, já que se destina a ser aplicada em um processo pautado pela relação de igualdade entre as partes em conflito, situação esta que não se coaduna com a rotina da Justiça do Trabalho.

Destarte, tem-se como inaplicável no âmbito do processo trabalhista o art. 940 do CC, embora, destaque-se, parcela da doutrina defenda a sua plena possibilidade de aplicação.

Do mesmo modo, igualmente existe controvérsia em relação à manutenção da assistência judiciária gratuita para o reclamante considerado litigante de má-fé.

Ocorre que muitos julgadores, atentos ao fato de que o processo se destina à salvaguarda de direitos legítimos, ao se depararem com procedimentos atentatórios à própria dignidade da Justiça decidem pela revogação do benefício da assistência judiciária gratuita até então concedida, registrando que a parte que movimentava indevidamente a estrutura do Judiciário não faz jus aos benefícios previstos na Lei nº 1.060/50.

Embora seja este o posicionamento recorrente nos Tribunais Regionais, o TST também possui posição diferente, aduzindo que a simples declaração de insuficiência de recursos é suficiente para o deferimento de tal benefício, não existindo normatização legal disciplinando a perda deste direito, em virtude de procedimento desleal durante o processo.

Outrossim, vale expor que mesmo as duas partes do processo podem ser consideradas litigantes de má-fé, bastando para tanto que ambas, de uma forma dolosa, incidam em uma das hipóteses previstas no art. 17 do CPC, cabendo destacar que a penalização em multa não excedente a um por cento sobre o valor da causa pode ser aplicada mais de uma vez, como seria o caso do reclamado ser penalizado por ter provocado incidente manifestamente infundado e, posteriormente, ser novamente punido por interpor uma série de recursos com intuito manifestamente protelatório.

Por fim, importante se faz registrar que a condenação por litigância de má-fé independe do resultado final do litígio, ante o simples fato de nada impedir de que uma parte,

ao pedir ou ao se defender, proceda de forma ímproba, fator este suficiente para fazer com que, ainda que se sagra vencedora, a parte seja condenada nas penalizações ora comentadas.

5 CONCLUSÕES

O processo é o instrumento pelo qual se vale o jurisdicionado para obter a satisfação de um direito material, por sua vez, é por meio do exercício do direito de defesa que a parte adversa apresenta resistência à postulação apresentada em juízo. Ademais, para a atuação em juízo, é imprescindível que as partes apresentem conduta pautada pelo respeito e lealdade processual, sob pena da caracterização do *improbus litigator*.

A litigância de má-fé é um instituto do direito processual civil que possui a mais plena e total compatibilidade com as regras e princípios reitores do processo do trabalho, fator este que, mesmo diante da omissão da CLT, legitima a possibilidade de aplicação do regramento em questão diante de uma efetiva e intencional violação ao dever ético de conduta na relação estabelecida entre as partes.

Por seu turno, inúmeras são as condutas que o reclamante e o reclamado podem adotar de modo a serem consideradas litigantes de má-fé, uma vez que, embora exista específica capitulação contida no art. 17 do CPC, diversas são as formas que as partes podem proceder para se subsumir as disposições em comento.

No que pese existir doutrina em contrário, por ser compatível com as normas processuais trabalhistas, as previsões da litigância de má-fé devem ser não só estudadas, mas sim efetivamente aplicadas na relação processual entre as partes na Justiça do Trabalho. Deste modo, os julgadores, inclusive por dever (art. 125, III, do CPC) precisam se atentar mais para o procedimento dos litigantes, com o intuito de impedir atos atentatórios à dignidade da Justiça, que refletem inclusive na morosidade da tramitação dos processos.

Ora, não há como se negar que uma reclamação trabalhista em que o reclamante requer o pagamento de verbas sabidamente já pagas não se trate de um típico caso de violação ao dever de lealdade processual.

Da mesma forma, também não se pode negar que um reclamado também viola princípios éticos e morais ao obstaculizar, por inúmeras formas, o recebimento de legítimo crédito reconhecido para o reclamante.

Muitos dos procedimentos de má-fé visualizados no dia a dia do Judiciário, em especial na seara trabalhista, decorrem da ausência de efetivo medo de sanção alimentada pelas partes, já que, uma vez criada e disseminada essa imagem de protetora dos

trabalhadores, a Justiça do Trabalho passou a se deparar e a se acostumar com o intenso ajuizamento de lides em que o reclamante, em ao menos um pedido, ou em pelo menos uma conduta, incide em ato de dolosa violação a dever processual de conduta. Tal fato ocorre justamente por não se temer, ou nem mesmo se cogitar a possibilidade de caracterização de uma litigância de má-fé, ante a crença de que o reclamante no máximo poderá terminar o processo sem receber nenhum valor, mas jamais condenado a algo.

No mesmo sentido, os reclamados também não se intimidam em adotar procedimento antiético, uma vez que, além de não acreditarem que o juiz do trabalho irá de fato aplicar tal instituto, consideram tão somente um possível valor de condenação limitado a um por cento sobre o valor da causa. Valor este que muito é criticado pela doutrina, sob os argumentos de ser módico, não se prestando a inibir conduta desleal.

Todavia, conforme elucidado, a pena em questão se trata apenas de uma das possíveis condenações ao litigante de má-fé.

Além da multa limitada a um por cento sobre o valor da causa, multa que se destina a punir procedimento atentatório à dignidade da Justiça, não se pode olvidar que o litigante de má-fé ainda pode ser condenado a indenizar a outra parte em todos os prejuízos e despesas geradas pelo procedimento desleal, bem como, ainda ser condenado ao pagamento dos honorários advocatícios.

Da mesma forma, embora o TST possua posicionamento firmado a respeito da não revogação dos benefícios da assistência judiciária gratuita à parte considerada litigante de má-fé, assim como, a respeito da inaplicabilidade do art. 940 do CC no processo do trabalho, nada impede que juízes e desembargadores decidam de maneira diferente e o litigante percorra árduo caminho até conseguir reverter a situação.

Desta forma, tanto para o reclamante quanto para o reclamado, as implicações da efetiva aplicação do instituto da litigância de má-fé são suficientes para causar efetivo prejuízo pela conduta praticada, razão pela qual a devida utilização do instituto em questão deve ser amplamente incentivada por parte dos julgadores trabalhistas, sujeitos que muitas vezes atrasam toda uma pauta de audiências e julgamentos por causa de uma infinidade de lides cercadas de atos ímprobos.

Diante de todo o exposto, resta claro que a aplicação da litigância de má-fé na Justiça do Trabalho se apresenta como uma medida necessária para o controle da devida utilização do direito de ação e do exercício do direito de defesa, atos estes que devem possuir como norte as linhas traçadas na Constituição Federal, na legislação processual e em todas as regras e princípios disciplinadores da conduta ética.

Assim, ao se valer do instituto em questão, o judiciário trabalhista, além de contribuir para a celeridade processual, favorecendo milhares de reclamantes e reclamados, acima de tudo, atuará de forma a preservar os conceitos da dignidade e integridade da Justiça do Trabalho, uma vez que o processo mais que dialético, deve ser ético.

**APPLICATION OF BAD-FAITH LITIGATION IN THE LABOUR COURT: Brief
Analysis of Importance and Possibility of Parties' Punishment**

ABSTRACT

This paper portrays the bad-faith litigation theme in face of Labour Court, seeking to verify the compatibility of this institute with labor process and the need to use to achieve a due jurisdictional provision. For that, various studies were performed in scientific articles, legislative acts, books and jurisprudence, aiming to detect the current understanding about the subject and, lastly, prove that national judiciary should adopt active conduct front of unrighteous acts cases practiced by the parties, this being a measure that stands as guarantor of the dignity of Justice.

Keywords: Litigant. Procedural Fairness. Dignity of Justice.

6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **Curso Prático de Processo do Trabalho** / Amador Paes de Almeida – 22. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL. Código de processo civil. **Código de Processo Civil**: histórico da lei. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1974. v. 1, t. 1, p. 1-188.

_____. Código Civil (2002). Código Civil. In: ANGHER, Anne Joyce. **Vade Mecum Acadêmico de Direito RIDEEL**. 18. ed. São Paulo: RIDEEL, 2014. p, 137-217.

_____. Código de processo civil (1973). Código de Processo Civil. In: ANGHER, Anne Joyce. **Vade Mecum Acadêmico de Direito RIDEEL**. 18. ed. São Paulo: RIDEEL, 2014. p, 246-306.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 9 de set. de 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 04 out. 2014.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 set. 2014.

_____. Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950. **Estabelece Normas para a Concessão de Assistência Judiciária aos Necessitados**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 13 de fev. de 1950. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l1060.htm>. Acesso em: 08 out. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **PROCESSO Nº TST-AIRR-152240-23.2007.5.02.0462**. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AI RR%20-%20152240-23.2007.5.02.0462&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJUIAAB&dataPublicacao=14/05/2010&localPublicacao=DEJT&query=LITIGANCIA%20and%20DE%20and%20M%C1-F%C9>>. Acesso em: 10 out. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 55002220095150153 5500-22.2009.5.15.015**. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21681603/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-55002220095150153-5500-2220095150153-tst>>. Acesso em: 10 out. 2014.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de direito processual civil**. – 18. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. v. I.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **TRT-10 - RECURSO ORDINARIO: RO 1359200701410007 DF 01359-2007-014-10-00-7**. Disponível em: <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8761533/recurso-ordinario-ro-1359200701410007-df-01359-2007-014-10-00-7>>. Acesso em: 10 out. 2014.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de Rotinas Trabalhistas: problemas práticos na atuação diária** / Roni Genicolo Garcia. – 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

GIGLIO, Wagner D; CORRÊA, Cláudia Giglio Veltri. **Direito Processual do Trabalho**/ Wagner D. Giglio; Claudia Giglio Veltri Corrêa. – 16. ed. rev., ampl., atual. e adaptada – São Paulo: Saraiva, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**/ Carlos Henrique Bezerra Leite. – 8. ed. – São Paulo: Ltr, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho: doutrina e prática forense; modelo de petições, recursos, sentenças e outros** / Sergio Pinto Martins. – 32. ed. – São Paulo: Atlas, 2011.

PEREIRA, Ana Cristina Tavarnaro. **A Litigância de Má-fé no Processo do Trabalho**. 2010. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_antp_01.asp> Acesso em: 26 ago. 2014.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo 0121500-64.2009.5.01.0034 - DOERJ 28-02-2012**. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/346622?show=full>>. Acesso em: 09 de out. 2014.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna; TONASSI, Rafael. **CLT: leis do trabalho / organização** Renato Saraiva, Aryanna Manfredini, Rafael Tonassi. – 10. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho** / Mauro Schiavi – 2.ed. – São Paulo: Ltr, 2009.