



Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC

Curso de Direito

Trabalho de Conclusão de Curso

A litigância de má-fé no processo trabalhista

Gama-DF

2023

MÁRCIO FRANCISCO DE LACERDA

A litigância de má-fé no processo trabalhista

Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Antonio Doria de Carvalho.

Gama-DF

2023

L131L Lacerda, Márcio Francisco de.
Litigância de má fé no processo trabalhista /
Márcio Francisco de Lacerda. – 2023.
50 p.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Antonio Doria
de Carvalho.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação)
– Centro Universitário do Planalto Central
Apparecido dos Santos – UNICEPLAC, Curso de
Direito, Gama-DF, 2023.

1. Litigância de má-fé. 2. Condenação. 3.
Verdades. I. Carvalho, Eduardo Antonio Doria de.
II. Título.

CDU: 34

MÁRCIO FRANCISCO DE LACERDA

A litigância de má-fé no processo trabalhista

Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Antonio Doria de Carvalho.

Gama, 24 de junho de 2023.

Banca Examinadora

Prof. Eduardo Antonio Doria de Carvalho
Orientador

Prof. Gedeon Dias Ramos Júnior
Examinador

Prof. Antonio Roger Pereira de Aguiar
Examinador

AGRADECIMENTOS

Na vida passamos por muitos momentos que nos tocam eternamente pelo seu grau de importância ou por seus destaques emotivos. Este é um desses momentos que eu gostaria de agradecer todos que contribuíram direta e indiretamente para que eu conseguisse vencer. Então gostaria de agradecer primeiramente a Deus, ser supremo e responsável por todos nós; ao meu pai Severino, que foi o meu maior benemérito nesta jornada; à minha mãe Adalgisa, carinhosa e zelosa por mim; às minhas quatro maravilhas, Júlia, Joana, Barbara e Joice, minhas filhas amor total e a meus netos João Gabriel, João Miguel e Isabela que esta a caminho; ao meu grande e eterno amigo, Paulo Adones, incentivador nato; ao meu avô, Manoel Gomes (em memória).

DEDICATÓRIA

Este trabalho é dedicado a todos aqueles que contribuíram de maneira relevante para o desenvolvimento do mesmo, com as dicas, correções, apoio e tudo o que foi possível para a conclusão do mesmo.

RESUMO

O presente trabalho busca levar ao conhecimento de todos a situação que enfrentam as partes quando se trata da litigância de má-fé no processo trabalhista, pois esta situação tende a prejudicar todas as partes envolvidas e o próprio processo, pois as inverdades corroboram para o prejuízo do mesmo. No processo trabalhista esta prática é corriqueira, que acontece de várias maneiras, como por exemplo, a apresentação de documentos falsos, depoimentos mentirosos e várias atitudes que procuram desestruturar o trâmite do processo e da disputa judicial. Para que seja coibida de forma enérgica a litigância de má-fé durante o decorrer do processo é necessário que os magistrados ajam de maneira enérgica na aplicação de todas as sanções legais, incluindo a aplicação de multas, a condenação da parte litigante a indenizar a parte contrária e até mesmo à perda da causa. Também as partes devem ter consciência de que essa prática delituosa é de enorme gravidade e que as partes devam agir de forma ética e respeitosa durante todo o processo. Sendo assim, a litigância de má-fé pode ser combatida e o processo trabalhista alcançaria decisões mais justas e equilibradas, reduzindo os prejuízos para as partes e principalmente o alcance da justiça, o que é almejado por todos.

Palavras-chave: 1º litigância de má-fé; 2º condenação; 3º inverdades; 4º alcance da justiça.

ABSTRACT

The present work seeks to make everyone aware of the situation faced by the parties when it comes to litigation in bad faith in the labor process, as this situation tends to harm all parties involved and the process itself, as untruths contribute to the loss the same. In the labor process, this practice is commonplace, which happens in several ways, such as, for example, the presentation of false documents, lying testimonies and various attitudes that seek to disrupt the process of the process and the judicial dispute. In order to vigorously curb bad faith litigation during the course of the process, it is necessary for judges to act vigorously in the application of all legal sanctions, including the imposition of fines, condemnation of the litigating party to indemnify the contrary and even to the loss of the case. The parties must also be aware that this criminal practice is extremely serious and that the parties must act ethically and respectfully throughout the process. Thus, litigation in bad faith can be fought and the labor process will reach fairer and more balanced decisions, reducing the losses for the parties and especially the scope of justice, which is sought by all.

Keywords: 1° bad faith's litigation; 2° condemnations; 3° Untruths; 4° scope of justice.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CPC	Código de Processo Civil
CP	Código Penal
CPP	Código de Processo Civil
DP	Defensoria Publica
DPP	Decanato de Pesquisa e Pós-Graduação
MP	Ministério Público
MEC	Ministério da Educação
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ	13
2.1. Definição da litigância de má-fé	13
2.2. Elementos caracterizadores da litigância de má-fé	14
3. LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ APÓS A REFORMA TRABALHISTA	16
3.1. Evolução processual trabalhista	19
3.2. A reforma trabalhista e a litigância de má-fé	21
3.3. A litigância de má-fé e o processo trabalhista	24
4. TIPOS DE CONDUTAS QUE CONFIGURAM LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ	27
4.1. Apresentação de argumentos falsos ou contraditórios	27
4.2. Uso de documentos falsos ou adulterados	28
4.3. Interposição de recursos protelatórios	30
4.4. Fraude processual e ocultação de provas	31
4.5. Outras condutas desleais e desonestas	33
5. CONSEQUÊNCIAS DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ	34
5.1. Sanções processuais	34
5.2. Responsabilidade civil por danos morais e materiais	37
5.3. Penalidades previstas na legislação trabalhista	39
6. PROCEDIMENTOS PARA ALEGAÇÃO DE LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ	41
6.1. Momento e forma de alegação	41
6.2. Ônus da prova	43
6.3. Procedimentos para apuração da litigância de má-fé	47
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50

1. INTRODUÇÃO

A litigância de má-fé nos processos judiciais é um tema de grande relevância e atualidade no sistema jurídico brasileiro, o que a torna evidente nos tribunais. Trata-se de um comportamento desleal por parte dos envolvidos em um processo trabalhista, que busca prejudicar a efetividade da justiça. Diante dessa situação, é necessária uma análise profunda sobre o tema, a fim de esclarecer suas implicações e consequências na esfera trabalhista.

Este trabalho tem como objetivo realizar uma análise realista da litigância de má-fé, abordando seus aspectos jurídicos, causas, impactos e as devidas punições para os praticantes desse ato ilícito. Além disso, busca propor medidas e ações para combatê-la.

A litigância de má-fé prejudica todo o sistema judiciário ao gerar gastos desnecessários e prolongar o processo para as partes envolvidas. Portanto, é importante que todos atuem de forma ética e respeitem as normas processuais. Esse comportamento irregular pode resultar em diversas sanções jurídicas, tais como multa, indenização por danos morais, proibição temporária de acesso à justiça, confissão ficta, presunção de litigância em outras ações, entre outras. É fundamental que os advogados das partes tenham cuidado ao apresentar suas alegações e provas, a fim de evitar serem envolvidos na má-fé de seus clientes.

As causas comuns da litigância de má-fé incluem a apresentação de provas falsas ou fraudulentas, o uso de recursos protelatórios para atrasar o processo, fornecer informações falsas sobre o emprego ou trabalho realizado, ocultar informações relevantes, desrespeitar as regras processuais, faltar com o dever de cooperação com o juízo e agir com má-fé na execução da sentença, como ocultar bens ou dissimular patrimônio. Essas causas tornam o processo moroso, dispendioso e prejudicam as partes envolvidas, bem como o sistema judicial como um todo, minando sua credibilidade.

No contexto do processo trabalhista, a litigância de má-fé tem vários impactos negativos. Uma das consequências é o aumento do tempo do processo, que atrasa sua resolução devido a investigações adicionais solicitadas pela parte acusada. Além disso, há um aumento nos custos do processo, com a parte culpada podendo ser obrigada a pagar multas e custos processuais, bem como indenizações por danos morais e materiais causados pela litigância de má-fé. Outro impacto significativo é a reputação prejudicada do litigante ou do litigado, afetando sua imagem no mercado de trabalho.

Portanto, a litigância de má-fé acarreta diversos prejuízos financeiros, morais e de reputação para a parte acusada, além de atrasar e dificultar o término do processo. As partes devem evitar o uso de recursos desonestos ou ilegais e buscar uma solução justa e legítima para o processo.

Durante a tramitação de um processo trabalhista, a litigância de má-fé pode ocorrer em várias situações, como ocultação de informações relevantes, apresentação de documentos falsos ou adulterados para manipular o resultado do processo, dificuldade na produção de provas que prejudiquem a parte, recusa em comparecer às audiências, fornecimento de informações imprecisas ou incompletas para atrasar o processo e desrespeito às normas processuais, incluindo apresentação de petições ou recursos intempestivos, abuso do direito de recorrer ou uso indevido de medidas cautelares. Essas práticas geram problemas, como a violação do princípio da boa-fé processual, que compromete a ética e a moral, prejudica a celeridade e a efetividade da justiça, e abala a confiança no sistema jurídico.

O objetivo deste trabalho é eliminar a litigância de má-fé no processo trabalhista, uma vez que essa prática traz malefícios ao bom andamento do sistema e o torna mais vulnerável. Quando uma das partes adota essa conduta, todos saem perdendo, principalmente a parte prejudicada, pois a justiça deixa de ser feita e o direito é negligenciado.

O objetivo geral é coibir práticas desleais e abusivas por parte das partes do processo trabalhista, buscando a segurança jurídica nas disputas e punindo os litigantes desleais para equilibrar as partes envolvidas. Os objetivos específicos são incentivar as partes a agirem de maneira consciente e honesta durante o processo trabalhista e estabelecer punições severas para aqueles que agem com má-fé, desestimulando tais práticas e protegendo a integridade do processo.

2. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

2.1 Definição da litigância de má-fé

No Código de Processo Civil (CPC), a litigância de má-fé é tratada nos artigos 79 a 81. O artigo 79 define a litigância de má-fé como aquela que tem por objetivo criar embaraços ao processo ou atuar de má-fé. Já o artigo 80 prevê que serão considerados litigantes de má-fé aqueles que agirem de forma temerária, com dolo ou culpa, e o artigo 81 estabelece as sanções

aplicáveis, que podem incluir multa, indenização por perdas e danos, além de outras medidas como a proibição de litigar e a publicação da decisão condenatória em jornal de grande circulação (ASSIS, 2017).

No âmbito penal, a litigância de má-fé é tratada pelo artigo 339 do Código Penal, que prevê a pena de detenção de seis meses a dois anos e multa para aqueles que provocarem a instauração de processo contra alguém, imputando-lhe crime de que o sabe inocente (BARBI, 2013).

Vale ressaltar que a punição da litigância de má-fé não deve ser confundida com a restrição ao direito de defesa ou à ampla defesa. O objetivo é garantir que a defesa seja exercida de forma regular, sem prejudicar a outra parte ou o andamento do processo. Além disso, a aplicação de sanções por litigância de má-fé deve ser feita de forma cuidadosa e proporcional, para evitar que se torne um obstáculo ao exercício do direito de defesa (BARBI, 2013).

Em suma, a ampla defesa e a prevenção da litigância de má-fé são temas importantes para a efetividade da justiça. Os dispositivos legais que tratam desses assuntos devem ser interpretados de forma equilibrada e harmoniosa, visando garantir o exercício regular do direito de defesa e a proteção da lealdade processual (BARBI, 2013).

2.2 Elementos caracterizadores da litigância de má-fé

A litigância de má-fé pode ocorrer de diversas formas, desde ações temerárias e infundadas até a utilização de documentos falsos ou a manipulação de provas. Nesse contexto, é importante destacar as principais formas de litigância de má-fé e as medidas judiciais cabíveis para combatê-las (BENETI, 2019).

Uma das formas mais comuns de litigância de má-fé é a interposição de recursos protelatórios, com o objetivo de adiar o andamento do processo e prejudicar a outra parte. Nesse caso, as medidas judiciais cabíveis incluem a aplicação de multa e a condenação em honorários advocatícios, além da possibilidade de proibição de interposição de novos recursos (BENETI, 2019).

Outra forma de litigância de má-fé é a apresentação de documentos falsos ou a manipulação de provas. Essa prática pode ser combatida por meio da aplicação das sanções previstas no Código de Processo Civil, como a perda da razão de pedir, a aplicação de multa e a

condenação em honorários advocatícios, além da possibilidade de responsabilização criminal por crime de falsificação de documentos ou uso de documento falso (BENETI, 2019).

Além disso, a litigância de má-fé pode ocorrer quando a parte alega fatos inverídicos ou apresenta argumentos sem fundamento jurídico, com o objetivo de criar embaraços ao processo ou prejudicar a outra parte. Nesse caso, as medidas judiciais cabíveis incluem a condenação em honorários advocatícios e a possibilidade de proibição de litigar (SOBRINHO, 2018).

Por fim, é importante destacar que a litigância de má-fé pode ser punida tanto no âmbito civil quanto no penal. No âmbito civil, as sanções previstas no Código de Processo Civil incluem multa, indenização por perdas e danos e a proibição de litigar. No âmbito penal, a litigância de má-fé pode configurar o crime previsto no artigo 339 do Código Penal, sujeitando o autor à pena de detenção de seis meses a dois anos e multa (SOBRINHO, 2018).

Em suma, a litigância de má-fé é uma prática desonesta que viola diversos princípios fundamentais da justiça, como a boa-fé, a lealdade processual e a igualdade das partes. Por isso, é fundamental que as medidas judiciais cabíveis sejam aplicadas de forma rigorosa e proporcional, a fim de coibir essa prática e garantir a efetividade do processo judicial (SOUZA SANTOS, 2016).

Além das medidas judiciais cabíveis, é importante destacar que a prevenção é fundamental para evitar a litigância de má-fé. Nesse sentido, o papel dos advogados é indispensável, uma vez que cabe a eles orientar seus clientes a agir de forma ética e dentro da lei (SOUZA SANTOS, 2016).

Além disso, é importante que o Poder Judiciário atue de forma efetiva no combate à litigância de má-fé, seja por meio da aplicação rigorosa das sanções previstas em lei, seja por meio da conscientização dos advogados e das partes sobre a importância da ética e da honestidade no processo judicial (SOUZA SANTOS, 2016).

Por fim, é importante destacar que a ampla defesa e o contraditório são direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal, que visam assegurar o direito à justiça e a proteção dos direitos individuais. No entanto, esses direitos devem ser exercidos de forma ética e responsável, sem prejuízo da efetividade do processo judicial e da justiça como um todo (SOUZA SANTOS, 2016).

3. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Consta no artigo 739 e seguintes do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que instituiu a Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT, que os juízes já utilizavam o artigo 77 da Lei 13.105, de 16 de março de 2015, onde foi instituído o Código de Processo Civil, que fala sobre o tema da litigância de má-fé, porém os limites da aplicação eram muitos duvidosos no CPC e em sua aplicação no processo trabalhista, pois alguns juízes aplicavam solidariamente aos advogados e outros não.

Agora com a reforma trabalhista, fundamentada na lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, no artigo que regulamentou este e outros assuntos, deixando bem claro que em algumas situações que eram duvidosas agora não são.

Agora este assunto está bem regulamentado no artigo 15 do novo Código de Processo Civil, 2015, que diz que na falta de normas que regulem os processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhe serão aplicadas supletiva e subsidiariamente (NEVES, 2018).

A primeira novidade ao trazer o assunto para a CLT foi o estabelecimento de que as partes podem ser condenadas por litigância de má-fé, ou seja, as partes que são o autor, réu e os intervenientes, e, com isso a figura do advogado é excluída. A segunda novidade que é abordada pela CLT é a possibilidade da testemunha ser condenada por litigância de má-fé, que sofre a alteração no momento em que o juiz for colher o depoimento dessa testemunha, onde o mesmo alerta o depoente que ele é obrigado a dizer a verdade, sob pena de sair preso, por cometer crime de falso testemunho, onde pode ser acrescentada ainda, pena de pagar multa se houver a percepção de que o depoente está mentindo. Com isso ocorre um acréscimo na hora de colher o depoimento com o compromisso da testemunha e onde será alertado que poderá ser condenado a pagar uma multa pecuniária, e talvez isso funcione mais do que alertá-la com o crime de falso testemunha, pois ao mexer no bolso do mesmo, isso provoca um efeito mais efetivo. Essa aplicação pode ser de ofício ou a requerimento da parte. (MARTINS, 2009).

Muitas vezes o advogado fica tentando buscar a litigância de má-fé da outra parte, porém nos litígios, principalmente nos trabalhistas, é difícil uma das partes estar completamente cheia de razão, mesmo numa ação totalmente improcedente, sabe-se que às vezes as relações são complexas para dizer que uma é totalmente inocente e a outra totalmente culpada. A questão

moral que envolvem as questões trabalhistas também são muito complexas, não podendo se adentrar no campo da moral, pois assim sendo não se finda o processo.

Quando ocorre o pedido de litigância de má-fé o juiz tende a analisar o mesmo, pois o mesmo será analisado em duas partes, isso significa que, se o juiz entender que o litigante não está usando de litigância de má-fé e sim o litigado está, as chances de ser aplicada uma multa no autor do pedido são maiores do que se todos ficarem quietos, e ainda, a lei autoriza ao juiz ao perceber a litigância de má-fé aplicar a devida multa, sendo assim torna-se desnecessário e até arriscado pedir a condenação do outro por litigância de má-fé, porém é mais correto solicitar quando a situação esteja bem escancarada, quando está muito obvio, ou que a outra parte realmente alterou a realidade dos fatos. (MARTINS, 2009).

Uma questão que podemos levantar neste estudo é sobre a responsabilidade do advogado em relação à litigância de má-fé, o advogado responde sobre ela? A resposta é sim, a lei 8.906, de 04 de julho de 1994, o estatuto da advocacia, no seu artigo 32, estabelece que o advogado seja responsável pelos atos que no exercício profissional praticado com dolo ou culpa. Porém o mesmo artigo em seu parágrafo único diz que em caso de lide temerária o advogado será solidariamente responsável por seu cliente, mas ele só responde se estiver coligado com o cliente para lesar a parte contrária o que será apurado em ação própria. (DELGADO, 2008).

Porém no NCPC, a questão é resolvida, trazendo na reforma trabalhista responsabilização do advogado de forma solidária por litigância de má-fé em todas as vênias, portanto, esta interpretação é equivocada, pois a CLT demonstra que as partes, que são autor, réu e intervenientes, são os respondem, neste caso por si só o advogado é excluído, pois este assiste as partes, embora no sentido *latu sensu* possa ser considerado parte, como o juiz e o MP. E a solução definitiva para o mencionado caso está prevista no artigo 77 § VI do CPC, diz que aos advogados, Defensoria Pública e o MP, não se aplica os dispostos nos parágrafos II e V, que fala da responsabilidade patrimonial, devendo eventual responsabilidade disciplinar ser apurada pelo respectivo órgão de classe ou corregedoria ao qual o juiz officiará.

Com isso o NCPC, deixa mais claro que qualquer responsabilidade processual do advogado deve ser apurada perante ação própria, com base na lei 8.906/94 e se for entendido que a parte com o ato temerário deve ser notificado a OAB para que ela puna o advogado se for o caso, dessa forma o NCPC e a CLT expressamente exclui a responsabilidade ou a possibilidade do advogado ser penalizado de forma solidária com a parte, por eventual ato de litigância de má-

fé, pois isto pressupõe que condenar alguém que não está necessariamente se defendendo de uma acusação em um devido processo legal, fere a própria constituição, que traz no seu artigo 5º, inciso LV o princípio da ampla defesa e do contraditório, e impõe ao advogado que se quer é parte direta do processo, a pagar uma multa presumindo que ele está de litigância de má-fé e em colúio com o cliente para lesar a outra parte, ferindo assim os mandamentos constitucionais da ampla defesa e do contraditório (DELGADO, 2008).

A litigância de má-fé é uma prática desonesta que viola a ética e a boa-fé processual, prejudicando não apenas a outra parte, mas também o próprio sistema de justiça. Em casos concretos, a litigância de má-fé pode acarretar consequências graves para as partes envolvidas e para o próprio processo judicial (SURGIK, 2020).

Um exemplo de litigância de má-fé é a apresentação de documentos falsos ou a manipulação de provas, com o objetivo de induzir o juiz ao erro. Nesse caso, a parte responsável pode ser condenada a pagar indenização por perdas e danos, além de sofrer as sanções previstas em lei, como multa e proibição de litigar (SURGIK, 2020).

Outro exemplo é a interposição de recursos protelatórios, com o objetivo de adiar o andamento do processo e prejudicar a outra parte. Nesse caso, além das sanções previstas em lei, como multa e condenação em honorários advocatícios, a parte responsável pode ser condenada a pagar indenização por perdas e danos, caso a outra parte comprove que sofreu prejuízo em razão do atraso do processo (VALLER, 2021).

Há ainda casos em que a parte alega fatos inverídicos ou apresenta argumentos sem fundamento jurídico, com o objetivo de criar embaraços ao processo ou prejudicar a outra parte. Nesse caso, além das sanções previstas em lei, a parte responsável pode ser condenada a pagar indenização por perdas e danos, caso a outra parte comprove que sofreu prejuízo em razão da conduta desonesta (VALLER, 2021).

Em todos esses casos, é importante destacar que a litigância de má-fé prejudica não apenas a outra parte, mas também o próprio sistema de justiça, uma vez que atrasa o andamento dos processos e compromete a efetividade da justiça. Por isso, é fundamental que as medidas judiciais cabíveis sejam aplicadas de forma rigorosa e proporcional, a fim de coibir essa prática e garantir a efetividade do processo judicial (VALLER, 2021).

3.1 Evolução processual trabalhista

A evolução processual trabalhista pode ser dividida em várias fases. Na fase inicial, que começou com a promulgação da Constituição brasileira de 1934, os conflitos trabalhistas eram resolvidos pelos tribunais comuns. Na década de 1940, foi criada a Justiça do Trabalho, com a finalidade de oferecer uma resolução mais efetiva dos conflitos trabalhistas.

A partir da criação da Justiça do Trabalho, os processos trabalhistas passaram a ser regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabeleceu uma série de normas relativas aos processos trabalhistas, como a possibilidade de apresentação de reclamações trabalhistas, prazos e procedimentos para a apresentação de recursos.

Com o passar do tempo, diversas mudanças foram sendo feitas na legislação trabalhista, visando aperfeiçoar o processo trabalhista. Uma das mais significativas ocorreu em 2017, quando foram feitas alterações nas leis trabalhistas, buscando agilizar a resolução dos processos e reduzir custos. Entre as principais mudanças, destacam-se a possibilidade de acordo entre empregador e empregado, a restrição do acesso à justiça gratuita e a reformulação das regras relativas ao pagamento de honorários advocatícios.

Esta evolução processual trabalhista pode ser dividida em três períodos históricos: de início temos o período inicial que fica antes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pois antes desta lei não havia uma legislação específica para o processo trabalhista. As causas trabalhistas eram julgadas pela Justiça Comum, que aplicava as normas processuais comuns. Porém, a Justiça Comum geralmente não tinha expertise para julgar essas causas, o que resultava em decisões arbitrárias e injustas.

O segundo período é o intermediário, que logo após a criação da CLT, em 1943, a Justiça do Trabalho foi criada como órgão especializado para julgar as causas trabalhistas. A CLT trouxe normas processuais específicas para o processo trabalhista, como a simplificação do procedimento e a não obrigatoriedade da apresentação de provas documentais (GONZAGA, 2014).

Por fim, temos o período atual, que neste consta a reforma trabalhista de 2017 e as atualizações tecnológicas, que buscam modernizar o sistema e reduzir os déficits financeiros dos períodos passados. Pois a reforma trabalhista de 2017 trouxe algumas mudanças na legislação processual trabalhista, como a ampliação das possibilidades de acordo entre as partes e a possibilidade de terceirização em todas as atividades das empresas. Além disso, a atualização

tecnológica tem permitido que os processos trabalhistas fossem movimentados eletronicamente, garantindo maior agilidade e transparência.

Para prevenir a litigância de má-fé e garantir o equilíbrio entre a ampla defesa e a efetividade da justiça, é fundamental que sejam adotadas algumas medidas, dentre as quais destacam-se: orientação ética; conscientização; aplicação de sanções e uso de ferramentas tecnológicas. (VARELA; BEZERRA; NORA, 2015).

Na orientação ética, os advogados devem orientar seus clientes a agir de forma ética e dentro da lei, evitando qualquer prática desonesta que possa prejudicar a outra parte ou comprometer a efetividade do processo judicial. Além disso, os advogados devem zelar pela boa-fé processual e atuar com responsabilidade, evitando a interposição de recursos protelatórios ou a apresentação de argumentos sem fundamento jurídico (VARELA; BEZERRA; NORA, 2015).

A conscientização das partes envolvidas no processo diz respeito a importância da ética e da honestidade no processo judicial. Para isso, é importante que o juiz, os advogados e as partes sejam claros em relação às regras processuais e aos procedimentos que devem ser seguidos, a fim de evitar qualquer prática desonesta que possa prejudicar a outra parte ou comprometer a efetividade do processo judicial (VARELA; BEZERRA; NORA, 2015).

Em relação a aplicação rigorosa das sanções previstas em lei, é fundamental que as sanções previstas em lei sejam aplicadas de forma rigorosa e proporcional, a fim de coibir a litigância de má-fé e garantir a efetividade do processo judicial. Dessa forma, as partes que agirem de forma desonesta devem ser punidas com multas, condenação em honorários advocatícios e até mesmo com a proibição de litigar, caso sejam reincidentes (VARELA; BEZERRA; NORA, 2015).

O uso de ferramentas tecnológicas, como o processo eletrônico e a inteligência artificial, pode contribuir para a prevenção da litigância de má-fé, uma vez que permite um maior controle e monitoramento do processo judicial, além de facilitar o acesso às informações e documentos (VARGAS, 2014).

Por fim, é importante destacar que a prevenção da litigância de má-fé e o equilíbrio entre a ampla defesa e a efetividade da justiça dependem da atuação conjunta dos advogados, das partes e do próprio Poder Judiciário. É fundamental que todos trabalhem em conjunto para garantir um processo judicial ético, transparente e efetivo, respeitando os direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal (VARGAS, 2014).

3.2 A reforma trabalhista e a litigância de má-fé

A liberdade humana é ampla e, por isso mesmo, pode ser concretizada para fins nobres, o que quase sempre é. Outras vezes, o seu exercício é concretizado para objetivos não tão verdadeiros. Por isso, o Direito busca regular a atuação das pessoas conforme padrões socialmente exigidos, para o fim de determinar que ajam segundo a boa-fé e, nesse intuito punir aqueles que incorrem em má-fé. Em razão disso, os estudos sobre esse assunto tem sido atual, especialmente com a provocação do Novo Código Civil de 2002.

Desta forma, pretende-se apenas trazer alguns elementos sobre a incidência do reverso da boa-fé e da má-fé, no processo trabalhista, especialmente tendo em vista o regramento conferido pela lei nº 13.467/2017, que provocou diversas e intensas alterações no plano das relações de trabalho.

Um processo judicial, além de todo o seu conteúdo técnico no qual busca finalizar a lide que consiste em um ambiente no qual a atuação das pessoas é marcada pela existência de interesses antagônicos, o que exige uma atuação segundo determinados parâmetros da ética, sob pena de se admitir a violação da esfera jurídica da outra parte; além disso, há um interesse público a resguardar-lhe a higidez. Assim, no processo exige-se uma atuação em conformidade com a boa-fé, punindo-se condutas que sejam violadoras de determinados parâmetros; enfim, busca a anulação da litigância de má-fé (DUARTE, 2020).

Desta forma, é correto afirmar que as regras sobre a lealdade processual decorrem não apenas de uma necessidade humana, mas correspondem à compreensão de que o processo não deve ser um espaço de vale tudo. Tradicionalmente, quando se discutia a litigância de má-fé no processo do trabalho, juízes e advogados recorriam ao processo comum para aferir as hipóteses, critérios e consequências da atuação das partes.

Todavia, a lei nº 13.467/2017, que realizou uma intensa reforma trabalhista, trouxe para o âmbito do processo do trabalho as mesmas regras fixadas no processo civil, salvo duas exceções, como se vê no art. 793-A da CLT: a primeira diz que nos processos em que o valor da causa seja irrisório ou inestimável, a multa no processo civil será de 10 (dez) salários mínimos, ao passo que no processo do trabalho será o equivalente a duas vezes o valor do teto da previdência social, o que afasta a falha de inconstitucional a previsão do CPC; a outra cita que no processo do trabalho podem cometer litigância de má-fé não apenas a parte como é no processo civil, mas também as testemunhas.

Um dos aspectos para os quais se pretende chamar a atenção diz respeito à fixação de novos limites para a chamada “integração normativa”, técnica que consiste em recorrer, nos casos de falta de normas que regulem uma dada situação fática, as normas destinadas a regular outra situação fática, desde que haja uma relação de semelhança essencial. Essa integração se dá por meio da técnica da analogia (DUARTE, 2020).

Assim, no processo do trabalho, por bastante tempo recorreu-se à analogia para punir a litigância de má-fé tendo em vista a falta, neste ramo do direito, de normas que regulassem tal tema, situação que deixa de existir tendo em vista a regulação expressa realizada pela CLT.

Dessa premissa decorrem algumas consequências no plano dos recursos trabalhista. Com efeito, o novo texto da CLT estabelece que litigante de má-fé é aquele que “interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório”. Os recursos que são qualificados como “protelatórios” têm como objetivo não a busca da juridicidade ou adequação da decisão tomada, mas sim o atraso na marcha processual, o ganhar tempo com recurso sem razão inclusive, a hipótese de submissão ao mesmo julgador para a reapreciação do tema, o que é expressamente vedado pelo ordenamento jurídico. Por isso, a possibilidade de punição àqueles que, em tese, têm interesse em uma tramitação processual mais célere. Daí a correta opção legal pela punição desses recursos.

Desse modo, uma vez que a CLT, por meio da reforma proporcionada pela lei nº 13.467/2017, passou a contar com disciplinamento expresso no tocante à interposição de qualquer recurso que seja qualificado como protelatório, aplicar-se-ão essas normas estabelecidas na legislação processual trabalhista. Não há, portanto, mais espaço para que se possa recorrer à analogia como forma de realizar a integração normativa.

O processo comum convive com a regra geral de censurar os recursos protelatórios (CPC, art. 80, VII), mas estabelece hipóteses nas quais determinados recursos, por razões distintas, contam com um tratamento distinto e específico: desta forma há previsão de multa de até 2% do valor da causa para a interposição de embargos de declaração “manifestamente protelatórios” (CPC, art. 1026, § 2º); além da interposição de agravo interno “manifestamente inadmissível ou rejeitado em votação unânime” enseja multa de 5% do valor da causa (DUARTE, 2020).

Se antes da lei nº 13.467/2017 havia espaço para a aplicação dessas regras para esses recursos tendo em vista a omissão da CLT. Após a reforma trabalhista essa situação deixou de existir, o que exige a aplicação da regra expressa contida no processo do trabalho. Nesse particular, podem ser extraídas algumas consequências quanto à aplicação da sanção processual: que podem ser no tocante aos embargos de declaração; exige-se somente que eles sejam reputados como “protelatórios, não mais se cogitando

de uma conduta “manifestamente”, como no processo comum, além do que a punição por litigância de má-fé não mais será de 2%, mas sim em percentual superior a 1% e inferior a 10% do valor da causa, como estabelece o art. 793-C, “caput”, da CLT; da mesma forma; outra hipótese é no caso de agravo interno, não se exige que ele seja “manifestamente inadmissível” ou rejeitado à unanimidade, mas sim que apresente um caráter protelatório, ao passo que a segunda alteração importante neste particular consiste no percentual da multa, não mais de 5%, mas superior a 1% e inferior a 10%.

Ou seja, nos termos da lei nº 13.467/2017, a interposição de qualquer recurso que receba a qualificação de protelatório enseja a multa prevista no art. 793-C da CLT, e não mais aquelas previstas no CPC. Outro aspecto que envolve o tema da litigância de má-fé diz respeito aos seus sujeitos ativos, que tem a novidade expressa art. 793-D, CLT, e consiste na aplicação da multa por litigância de má-fé à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais, o que exige o caráter subjetivo (intenção) e circunstancial (fatos essenciais) dessa conduta.

Ainda que se trate de uma tentativa de moralização processual, na prática é mais uma tentativa de dificultar o acesso ao judiciário por parte dos trabalhadores, pois, sabidamente, a prova testemunhal é o principal, quando não o único meio de prova de que dispõem, ao passo que o empregador detém outros meios de controle da atividade do empregado. Bom se registre que a inovação legal não exclui o crime de falso testemunho (art. 342, CP), sujeitando-se a testemunha às duas censuras (DUARTE, 2020).

É possível indagar se o informante pode ser punido com a multa prevista no art. 793-D da CLT. O informante é uma pessoa que vem a juízo prestar informações sobre fatos relativos ao objeto litigioso. Não se lhe autoriza, portanto, a mentira. Ainda que não configure crime de falso testemunho, a omissão de informações essenciais ou a alteração da verdade pelo informante viola a dignidade da justiça, atraindo a censura legalmente fixada, uma vez que o art. 77 do Código de Processo Civil estabelece que “são deveres das partes, de seus procuradores e de todos aqueles que de qualquer forma participem do processo: I - expor os fatos em juízo conforme a verdade”. Ou seja, impõe-se um dever processual também ao informante cujo depoimento seja admitido no processo, tenha o dever de dizer a verdade.

Não pode o juiz impor à testemunha e ao informante as cominações por litigância de má-fé sem lhes oportunizar a manifestação. Não se veda a imposição de ofício, e isto a própria lei assim prevê. O que não se admite é uma decisão surpresa, pois contrariaria os artigos 9º e 10 do CPC. Assim, vislumbrando a incursão em alguma daquelas condutas vedadas, o juiz concederá

prazo para que a parte possa manifestar-se sobre possibilidade de eventual censura, indicando-lhe especificamente qual a conduta da parte inclui àquelas tipificadas como má-fé.

Essa imposição decorre da concepção do contraditório substantivo ou material, em razão da qual a parte deve participar efetivamente, com poder de influência real, na construção do ato decisório, de forma que os seus argumentos devem ser apreciados, até mesmo como forma de legitimar a decisão à qual o julgador chegou. Para que possa ser aplicada a multa prevista no art. 793-D, é necessário que se instaure procedimento em face da testemunha ou do informante, cabendo ao julgador oportunizar-lhe defesa. Entendemos que deve ser de 5 dias o prazo para defesa por se tratar daquele fixado no âmbito processual trabalhista. Além disso, caberá ao juiz indicar quais os fatos que caracterizariam a alteração ou omissão dolosa para que tenham condições de manifestar-se de forma efetiva, novamente, com fulcro no contraditório substancial (DUARTE, 2020).

3.3 A litigância de má-fé e o processo trabalhista

O processo trabalhista tem como objetivo garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas previstos em leis e acordos coletivos. Já a litigância de má-fé é quando uma das partes age de forma desonesta ou enganosa durante o processo, visando cometer fraudes ou prejudicar a outra parte. O sistema trabalhista trata a litigância de má-fé como uma conduta grave e pode punir a parte infratora com multas e penalidades, visando manter a transparência e a justiça no processo.

O processo trabalhista pode tratar de várias questões envolvendo a litigância de má-fé, que é quando uma das partes age com deslealdade e intencionalmente busca prejudicar o outro lado. Podemos citar alguns fatores que representam bem estas situações: condenação por litigância de má-fé: caso seja comprovado que uma das partes agiu com má-fé durante o processo, é possível que ela seja condenada a pagar multa ou indenização para a outra parte.

A desconsideração da defesa apresentada: em alguns casos, quando há forte indício de litigância de má-fé, o juiz pode desconsiderar toda a defesa apresentada pela parte que agiu dessa forma, julgando o caso em favor do outro lado. A exigência de caução: em alguns casos, o juiz pode exigir que a parte que ingressa com a ação apresente uma caução como garantia, para evitar que ela desista da ação ou apresente argumentos falsos. A indenização por danos causados: se a

parte que agiu com má-fé causou danos materiais ou morais à outra parte, ela pode ser condenada a pagar uma indenização pelos prejuízos causados.

A proibição de participar de outros processos: em casos extremos, o juiz pode proibir a parte que agiu com má-fé de participar de outros processos durante um determinado tempo. Desta forma, todas essas questões têm como objetivo coibir a litigância de má-fé e garantir a correta aplicação da justiça nos processos trabalhistas (BUENO, 2012).

As leis trabalhistas foram criadas a partir do final do século XIX e início do século XX, em resposta às duras condições de trabalho impostas aos trabalhadores durante a Revolução Industrial. Na Inglaterra, o primeiro passo foi a Lei das Fábricas de 1833, que estabeleceu limites para a quantidade de horas de trabalho e criou os chamados "inspetores de fábrica", responsáveis por fiscalizar as condições de trabalho. Posteriormente, houve outras leis que limitaram o trabalho infantil e estabeleceram condições de saneamento nos locais de trabalho.

Já no Brasil, as primeiras leis trabalhistas foram criadas no início do século XX. A primeira delas foi o Decreto nº 1.313/1910, que regulamentou o trabalho de menores de 14 anos. Posteriormente, foram estabelecidas outras leis, como a Lei de Férias (1934) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. As leis trabalhistas foram criadas para proteger os trabalhadores, garantindo-lhes direitos como jornada de trabalho limitada, férias remuneradas, descanso semanal remunerado, salário-mínimo, previdência social, entre outros. Esses direitos são fundamentais para garantir dignidade e qualidade de vida aos trabalhadores, além de promover uma sociedade mais justa e igualitária.

A Justiça Trabalhista brasileira foi sancionada no Brasil em 1º de maio de 1941 por meio do Decreto Lei nº 1.237, assinado pelo então presidente Getúlio Vargas. O objetivo desse decreto era regulamentar e garantir os direitos dos trabalhadores que até então não contavam com uma legislação trabalhista específica (BUENO, 2012). A criação da Justiça do Trabalho foi uma das principais conquistas sociais do movimento trabalhista no Brasil. O sistema estabelecia a obrigatoriedade das empresas registrarem seus funcionários, o pagamento de salário mínimo, jornada de trabalho, trabalho noturno, férias remuneradas e outros direitos trabalhistas.

Com isso, a Justiça do Trabalho passou a ser o órgão responsável por resolver conflitos entre empregadores e trabalhadores, garantindo que os direitos trabalhistas fossem respeitados e cumpridos. Atualmente, a Justiça do Trabalho é responsável por garantir a aplicação das leis trabalhistas e a solução de conflitos trabalhistas entre empregados e empregadores.

A criação das leis trabalhistas no Brasil trouxe uma série de benefícios importantes para os trabalhadores. Dentre as principais conquistas estão, a duração máxima de trabalho de 44 horas semanais e oito horas diárias, ficando proibido trabalhar por mais de duas horas extras. Todo trabalhador tem direito a férias remuneradas de 30 dias, além de um adicional de um terço do valor do salário pago junto com as férias. A lei garante também um salário-mínimo que deve ser pago a todos os trabalhadores de acordo com sua categoria profissional, além do pagamento de décimo terceiro salário que todo trabalhador tem direito, isto é, receber um salário extra no fim do ano como uma espécie de gratificação natalina.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço foi criado para proteger os trabalhadores em caso de demissão sem justa causa, oferecendo uma compensação financeira. Cada empresa deve depositar 8% do salário de cada funcionário na conta vinculada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). A lei visa garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, com equipamentos de segurança, programas de prevenção e monitoramento de condições de trabalho. As leis trabalhistas garantem que trabalhadoras que engravidam podem tirar uma licença maternidade remunerada de 120 dias, e os pais têm direito a uma licença paternidade remunerada de cinco dias. Os trabalhadores têm o direito de se organizar em sindicatos para defender seus interesses, como negociar melhores salários e condições de trabalho.

Essas medidas foram criadas para proteger os direitos dos trabalhadores e melhorar a qualidade de vida no trabalho. Desde então, houve uma mudança significativa na remuneração, no tempo de trabalho e nas condições gerais dos trabalhadores. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma das mais importantes legislações trabalhistas do mundo (SCHIAVI, 2017).

No processo trabalhista, o CPC (Código de Processo Civil) pode ser aplicado de forma subsidiária, ou seja, quando a legislação trabalhista não oferece uma regra específica para o caso em questão. Para isso, o juiz deve verificar se há lacuna na legislação trabalhista e, nesse caso, aplicar a norma prevista no CPC para suprir essa falta. Porém, é importante ressaltar que as normas trabalhistas devem ser sempre priorizadas em relação às normas processuais civis.

Nestes casos existem algumas das situações em que o CPC pode ser aplicado subsidiariamente no processo trabalhista, estas são algumas que podemos relacionar as regras sobre citação, intimação e prazos processuais; as regras sobre ônus da prova; as regras sobre preclusão e nulidades processuais; as regras sobre recursos e sua interposição; e as regras

sobre decisões interlocutórias sentenças. Sendo assim, a aplicação do CPC de forma subsidiária tem o objetivo de garantir a adequada solução do litígio, sempre observando os princípios e normas específicos do Direito do Trabalho (BUENO, 2012).

4. TIPOS DE CONDUTAS QUE CONFIGURAM LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

4.1 Apresentação de argumentos falsos ou contraditórios

A apresentação de argumentos falsos ou contraditórios é uma conduta que pode configurar litigância de má-fé. Isso ocorre quando uma das partes em um processo judicial deliberadamente apresenta informações falsas, distorcidas ou contraditórias com o objetivo de enganar o tribunal ou prejudicar a outra parte. Essa conduta é considerada desonesta e desrespeitosa ao sistema judiciário, uma vez que busca obter vantagens indevidas através da manipulação dos fatos. A litigância de má-fé pode ocorrer de diferentes maneiras relacionadas à apresentação de argumentos falsos ou contraditórios, conforme se expõe. (ASSIS, 2017).

Uma das partes pode tentar usar documentos falsificados ou adulterados como prova para sustentar seus argumentos, buscando criar uma falsa impressão de legitimidade para suas alegações. Uma parte pode fornecer declarações falsas ou contraditórias durante o depoimento em tribunal, com o intuito de induzir o juiz ou influenciar a decisão judicial de forma desonesta. Uma parte pode deliberadamente ocultar informações relevantes do tribunal ou da outra parte, com o propósito de distorcer os fatos do caso e influenciar negativamente a decisão judicial. Uma parte pode apresentar argumentos contraditórios em momentos diferentes do processo, buscando confundir o tribunal ou a outra parte e dificultar a condução adequada do caso. Uma parte pode manipular ou deturpar evidências para favorecer seus argumentos, distorcendo a realidade dos fatos e prejudicando a outra parte.

É importante ressaltar que a litigância de má-fé é uma conduta punível e que as consequências podem variar de acordo com a legislação e as regras processuais de cada país. Em geral, a parte que age de má-fé pode ser sujeita a multas, advertências, indenizações à parte prejudicada, além de outras sanções disciplinares e até mesmo a perda do processo (ASSIS, 2017).

Além da apresentação de argumentos falsos ou contraditórios, existem outros tipos de condutas que também podem configurar litigância de má-fé. Alguns exemplos adicionais

incluem, quando uma parte apresenta recursos ou ações judiciais sem uma base jurídica válida, apenas para atrasar o processo ou causar prejuízos à outra parte, isso pode ser considerado litigância de má-fé.

Consiste em adotar estratégias para prolongar injustificadamente o andamento do processo, retardando a sua conclusão e gerando prejuízos à outra parte. Isso pode incluir pedidos de prorrogação de prazos de forma abusiva, solicitações desnecessárias de produção de provas ou interposição de recursos protelatórios. Quando uma parte desobedece às ordens ou determinações legítimas do juiz, como a não divulgação de informações sigilosas ou a não realização de determinadas condutas, configura-se litigância de má-fé. Se uma parte adota comportamentos disruptivos, agressivos, desrespeitosos ou abusivos durante o processo judicial, com o intuito de prejudicar a outra parte, isso pode ser considerado litigância de má-fé. Quando uma parte inicia um processo sem uma causa válida, com o objetivo de causar danos ou constrangimento à outra parte, isso pode ser considerado litigância de má-fé (BENETI, 2019).

Essas são apenas algumas das condutas que podem ser caracterizadas como litigância de má-fé. É importante destacar que a litigância de má-fé prejudica a eficiência e a justiça do sistema judicial, e por isso é punida com sanções, a fim de desencorajar a prática e preservar a integridade dos processos legais (BENETI, 2019).

4.2 Uso de documentos falsos ou adulterados

O uso de documentos falsos ou adulterados é uma conduta que pode configurar litigância de má-fé em um processo judicial. Isso ocorre quando uma das partes apresenta intencionalmente documentos que são forjados, falsificados ou que tenham sido adulterados de alguma forma, com o propósito de enganar o tribunal, obter vantagens indevidas ou prejudicar a outra parte. O uso de documentos falsos ou adulterados pode assumir diversas formas, como por exemplo a apresentação de documentos forjados. (BENETI, 2019)

Os documentos forjados envolvem a criação de documentos que não existem na realidade ou que são fabricados com informações falsas. Por exemplo, apresentar um contrato falso para sustentar uma reivindicação. Consiste em apresentar documentos genuínos, porém com informações falsas ou adulteradas. Por exemplo, alterar uma assinatura em um contrato ou modificar uma data em um documento. Nesse caso, os documentos podem ser autênticos, mas as

informações contidas neles são deliberadamente falsas. Isso pode incluir a apresentação de extratos bancários falsificados ou registros falsos de comunicações.

A parte pode omitir intencionalmente informações importantes ou relevantes em um documento, com o objetivo de distorcer os fatos do caso. Por exemplo, suprimir uma cláusula de um contrato que é favorável à outra parte. É importante destacar que o uso de documentos falsos ou adulterados é uma conduta grave, que viola os princípios de honestidade, ética e respeito ao sistema judiciário. A litigância de má-fé pode acarretar diversas sanções, como multas, rejeição dos documentos apresentados, perda do direito de usar determinadas provas, arquivamento do processo ou até mesmo a condenação por crime de falsidade ideológica, dependendo das leis e regulamentações aplicáveis em cada jurisdição (CAVALCANTE, 2018).

O sistema judicial busca garantir a integridade dos processos legais, e a apresentação de documentos falsos ou adulterados é considerada uma violação séria desse princípio. Portanto, é essencial que as partes ajam com honestidade e apresentem documentos autênticos e precisos durante um processo judicial (CAVALCANTE, 2018).

Além das sanções legais, a utilização de documentos falsos ou adulterados também pode resultar em graves consequências para a parte que age de má-fé. Isso inclui a perda de credibilidade perante o tribunal, o comprometimento da sua própria reputação e a possibilidade de ter seu caso prejudicado (CAVALCANTE, 2018).

O sistema judiciário valoriza a verdade e a transparência na apresentação de provas. A utilização de documentos falsos ou adulterados mina a confiança no processo judicial e pode levar a uma desigualdade de condições entre as partes. O tribunal depende da veracidade das informações apresentadas para tomar suas decisões de forma justa e imparcial (CAVALCANTE, 2018).

Quando a parte é descoberta utilizando documentos falsos ou adulterados, geralmente o tribunal adota medidas para corrigir a situação. Isso pode incluir a exclusão dos documentos do processo, a imposição de multas e sanções financeiras à parte infratora, além da possibilidade de ação penal por falsidade ideológica (DELGADO, 2008).

Ademais, a parte prejudicada pela utilização de documentos falsos ou adulterados pode requerer indenizações por danos causados pela conduta desleal. Isso pode incluir o reembolso de despesas legais incorridas, perdas financeiras e danos morais (DELGADO, 2008).

Em resumo, o uso de documentos falsos ou adulterados constitui uma grave violação da ética e da integridade do sistema judicial. O processo legal é baseado na busca pela verdade e na justiça, e a litigância de má-fé mina esses princípios fundamentais. Portanto, é essencial agir com honestidade e apresentar documentos autênticos e precisos durante um processo judicial, respeitando assim os deveres de boa-fé e lealdade processual (DELGADO, 2008).

4.3 Interposição de recursos protelatórios

A interposição de recursos protelatórios é outra conduta que pode configurar litigância de má-fé em um processo judicial. Essa prática ocorre quando uma das partes apresenta recursos de forma abusiva, sem fundamentos legais válidos, com o intuito de atrasar ou procrastinar o andamento do processo, em vez de buscar uma revisão legítima das decisões judiciais (DUARTE, 2020).

Os recursos têm um propósito legítimo no sistema judiciário, permitindo que as partes busquem uma revisão de decisões desfavoráveis ou questionem erros processuais. No entanto, a interposição de recursos protelatórios ocorre quando esses recursos são utilizados de maneira excessiva, repetitiva ou sem uma base jurídica razoável, com o objetivo de prolongar injustificadamente o processo e causar prejuízos à outra parte. Algumas características dos recursos protelatórios inclui a interposição de recursos (DUARTE, 2020).

A parte interpõe recursos que abordam questões que já foram devidamente analisadas e decididas pelo tribunal, buscando reabrir discussões já encerradas. Os recursos apresentam argumentos frágeis, sem fundamentação jurídica válida, que não justificam uma revisão da decisão anterior. Os recursos não trazem elementos ou informações novas que justifiquem a revisão da decisão anterior, limitando-se a repetir os mesmos argumentos já apresentados anteriormente. A parte interpõe múltiplos recursos em sequência, sem respeitar prazos adequados ou a necessidade de relevância e fundamentação jurídica sólida.

A interposição de recursos protelatórios prejudica a eficiência do sistema judiciário, retardando o andamento dos processos e causando ônus desnecessário para a outra parte. Para combater essa conduta, o sistema legal estabelece mecanismos para desencorajar o uso abusivo de recursos. Isso pode incluir a imposição de multas, a declaração de inadmissibilidade do recurso, a fixação de honorários advocatícios adicionais e outras sanções (DUARTE, 2020).

É importante ressaltar que a utilização adequada dos recursos é um direito legítimo das partes em busca da proteção de seus interesses. No entanto, a litigância de má-fé ocorre quando os recursos são utilizados de forma abusiva, com o intuito de atrasar o processo de maneira injustificada e prejudicar a outra parte (GONZAGA; PINTO, 2014).

Além das sanções mencionadas anteriormente, é importante destacar que a interposição de recursos protelatórios pode levar a uma série de consequências negativas para a parte que age de má-fé. A interposição frequente e abusiva de recursos protelatórios pode afetar a credibilidade da parte perante o tribunal. Isso pode prejudicar sua imagem e a confiança que o juiz e outros envolvidos no processo têm em relação às suas alegações e argumentos (GONZAGA; PINTO, 2014).

A parte que utiliza recursos protelatórios pode ser responsabilizada pelos custos e despesas processuais adicionais gerados pela sua conduta. Isso inclui o pagamento de honorários advocatícios da outra parte e possíveis multas impostas pelo tribunal. A interposição de recursos protelatórios prolonga o tempo necessário para a conclusão do processo, o que pode resultar na perda de oportunidades e no atraso na resolução do litígio. Isso pode impactar negativamente tanto a parte adversária como a própria parte que age de má-fé (MARTINS, 2009).

Em alguns casos, a interposição abusiva de recursos pode levar a sanções disciplinares por parte das ordens profissionais, como a suspensão temporária ou permanente do exercício da advocacia. Essas sanções têm o propósito de garantir a conduta ética e responsável dos profissionais envolvidos no processo judicial. É fundamental lembrar que o objetivo do processo judicial é buscar a justiça e uma resolução adequada para as questões em disputa. A utilização abusiva de recursos protelatórios vai contra esse propósito e prejudica a efetividade do sistema judiciário. Portanto, é essencial que as partes atuem com diligência e respeitem os princípios de boa-fé, buscando uma solução justa e eficiente para o litígio (MARTINS, 2009).

4.4 Fraude processual e ocultação de provas

A fraude processual e a ocultação de provas são condutas extremamente graves que podem configurar litigância de má-fé e até mesmo crimes, dependendo das leis e regulamentações aplicáveis em cada jurisdição. Essas práticas envolvem a manipulação desonesta

do processo judicial e a ocultação de informações relevantes, com o intuito de prejudicar a outra parte, distorcer os fatos do caso e obter vantagens indevidas (NASCIMENTO, 2019).

A fraude processual abrange uma série de ações fraudulentas que visam enganar o tribunal e interferir na justa administração da justiça. Isso pode incluir a falsificação de documentos, a manipulação de provas, a criação de falsos testemunhos, entre outras práticas desonestas que buscam alterar a verdade dos fatos apresentados no processo (NASCIMENTO, 2019).

Já a ocultação de provas ocorre quando uma parte deliberadamente omite ou esconde informações ou evidências que são relevantes para o caso. Isso pode incluir a destruição de documentos, a não divulgação de informações relevantes, a não apresentação de evidências essenciais, entre outras condutas que buscam impedir que a verdade venha à tona durante o processo judicial (NASCIMENTO, 2019).

Tanto a fraude processual quanto a ocultação de provas são consideradas condutas ilícitas e são fortemente reprimidas pelo sistema judiciário. Além das consequências civis, que podem incluir a perda do processo, pagamento de indenizações e sanções financeiras, essas condutas também podem resultar em consequências criminais, como processos por falsidade ideológica, obstrução da justiça ou prevaricação, dependendo das leis vigentes em cada país (NEVES, 2016).

É essencial ressaltar que a busca pela verdade e a honestidade são princípios fundamentais do processo judicial. A fraude processual e a ocultação de provas prejudicam a integridade do sistema judiciário, minam a confiança das partes e do público no processo e podem resultar em graves sanções para a parte infratora. Portanto, é fundamental que as partes atuem com ética, transparência e responsabilidade, apresentando todas as informações relevantes e respeitando os princípios de boa-fé no decorrer do processo judicial (NEVES, 2016).

Além das sanções legais e criminais, a fraude processual e a ocultação de provas também podem acarretar consequências negativas para a parte que age de má-fé. Algumas dessas consequências incluem, quando uma parte é descoberta cometendo fraude processual ou ocultando provas, sua credibilidade perante o tribunal é severamente abalada. Isso pode prejudicar sua posição no caso e afetar a confiança que o juiz tem em suas alegações e argumentos (NEVES, 2016).

O tribunal pode decidir rejeitar todas as provas apresentadas pela parte que cometeu fraude processual ou ocultou provas. Isso significa que essas provas não serão consideradas na

tomada de decisões, o que pode prejudicar substancialmente a posição da parte infratora. A parte prejudicada pela fraude processual ou ocultação de provas pode buscar reparação por danos causados pela conduta desleal. Isso pode incluir o reembolso de despesas legais, indenização por perdas financeiras e até mesmo danos morais (SCHIAVI, 2014).

Em casos mais graves, o tribunal pode determinar que a parte infratora está impedida de litigar no processo, seja temporariamente ou permanentemente. Isso significa que a parte não terá mais a capacidade de participar ativamente do processo judicial, perdendo a oportunidade de defender seus interesses. É importante ressaltar que a fraude processual e a ocultação de provas são consideradas violações sérias da ética e da integridade do sistema judicial. Essas condutas comprometem a busca pela justiça, a igualdade de condições entre as partes e a imparcialidade do processo. Portanto, é crucial que as partes ajam com honestidade, apresentem todas as informações relevantes e cooperem plenamente com o tribunal para garantir a efetividade e a justiça do processo judicial (SCHIAVI, 2014).

4.5 Outras condutas desleais e desonestas

Além das condutas já mencionadas, existem outras condutas desleais e desonestas que podem configurar litigância de má-fé em um processo judicial. Essas condutas são caracterizadas pelo comportamento inadequado de uma das partes, que busca obter vantagens injustas, prejudicar a outra parte ou interferir no devido processo legal. Algumas dessas condutas ocorre quando uma parte influencia indevidamente as testemunhas, buscando que elas forneçam depoimentos falsos ou que distorçam os fatos do caso. Isso pode envolver suborno, ameaças ou intimidação das testemunhas.

Outro exemplo é quando uma das partes faz alegações falsas ou distorcidas sobre os fatos do caso, com o objetivo de obter uma vantagem injusta ou prejudicar a outra parte. Isso inclui apresentar informações inverídicas ou manipular as circunstâncias para favorecer sua posição.

Quando uma parte desobedece ou ignora intencionalmente as ordens do tribunal, com o intuito de frustrar o processo judicial, também é um exemplo de conduta inadequada. Isso pode incluir a recusa em fornecer documentos solicitados, não comparecer a audiências programadas ou descumprir outras determinações judiciais.

Além dos recursos protelatórios mencionados anteriormente, outras formas de abuso de recursos processuais podem incluir a apresentação de múltiplos processos repetitivos ou a utilização de táticas dilatórias para atrasar o andamento do processo. Uma parte adota condutas intimidatórias, ameaçadoras ou de assédio em relação à outra parte, advogados ou testemunhas. Isso tem o objetivo de criar um ambiente hostil e desestabilizar a outra parte no processo.

Essas condutas desleais e desonestas são inaceitáveis no sistema judiciário e podem resultar em sérias sanções. O objetivo do processo judicial é buscar a verdade, a justiça e uma resolução justa das disputas. Portanto, é fundamental que as partes ajam com ética, respeitem os princípios de boa-fé e cooperem plenamente com o tribunal durante todo o processo. Caso se depare com condutas desleais ou desonestas, é recomendado que a parte prejudicada denuncie essas práticas ao tribunal para que sejam tomadas as medidas adequadas (SOBRINHO, 2018).

5. CONSEQUÊNCIAS DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

5.1 Sanções processuais

A litigância de má-fé, caracterizada por condutas desonestas, manipuladoras ou fraudulentas durante um processo judicial, pode acarretar diversas consequências, incluindo sanções processuais. Essas sanções têm o propósito de coibir e punir a conduta inadequada, assegurando a integridade do sistema judiciário. Segundo Surgik (2020) estão algumas das sanções processuais mais comuns são uma das sanções mais frequentes é a imposição de multas à parte que agiu de má-fé. As multas podem variar em valor, levando em consideração a gravidade da conduta, o impacto causado à outra parte, a repetição da conduta ao longo do processo, entre outros fatores. O pagamento de multas visa compensar a parte prejudicada e penalizar financeiramente a parte infratora (SOUZA SANTOS, 2016).

Em casos de litigância de má-fé, o tribunal pode determinar que a parte infratora arque com os honorários advocatícios da parte adversária. Isso significa que a parte que agiu de má-fé terá que reembolsar os custos legais da outra parte, incluindo honorários do advogado e despesas processuais. Essa sanção tem como objetivo compensar a parte prejudicada pelos gastos extras incorridos devido à conduta desonesta (SOUZA SANTOS, 2016).

Em alguns casos, o tribunal pode proibir a parte que litigou de má-fé de interpor recursos adicionais. Essa medida visa impedir que a parte infratora continue a prolongar o processo de

forma abusiva, buscando obter vantagens injustas. Ao ser impedida de recorrer, a parte infratora perde a oportunidade de contestar decisões judiciais ou buscar revisão (SOUZA SANTOS, 2016).

Em situações graves de litigância de má-fé, o tribunal pode determinar a publicidade da condenação. Isso significa que a decisão e a penalidade aplicada à parte infratora serão divulgadas publicamente, expondo sua conduta desonesta. Essa medida tem o intuito de desencorajar outras pessoas de adotarem práticas similares e preservar a reputação e a integridade do sistema judiciário (SOUZA SANTOS, 2016).

Além das sanções processuais, a litigância de má-fé também pode acarretar medidas disciplinares contra os profissionais envolvidos. Advogados que agem de forma desonesta podem ser submetidos a processos éticos e disciplinares perante as ordens profissionais, o que pode resultar em advertências, suspensões temporárias ou até mesmo na cassação do direito de exercer a advocacia (SUSSEKIND, 2000).

É importante ressaltar que as sanções processuais são aplicadas pelo tribunal, após a devida análise e comprovação da litigância de má-fé. Essas medidas visam garantir a justiça, a equidade e a eficiência do processo judicial, bem como desencorajar comportamentos desonestos que possam comprometer a integridade do sistema (SUSSEKIND, 2000).

Além das sanções processuais mencionadas, a litigância de má-fé também pode acarretar outras consequências, tanto no âmbito processual quanto no âmbito substantivo do caso em questão. Algumas dessas consequências adicionais incluem. Perda do direito à pretensão: Em alguns casos, a parte que age de má-fé pode perder o direito à pretensão ou ao pedido que está sendo buscado no processo. Isso significa que, mesmo que a parte tenha uma causa válida, suas condutas desonestas podem levar à rejeição de seu pedido pelo tribunal (SUSSEKIND, 2000).

A parte prejudicada pela litigância de má-fé pode buscar uma indenização por danos causados pela conduta desonesta. Isso pode incluir danos financeiros, danos morais ou outros tipos de prejuízos decorrentes das práticas desleais (SUSSEKIND, 2000). Em casos de litigância de má-fé envolvendo um advogado, o tribunal pode desqualificá-lo do caso ou impor outras medidas disciplinares. Isso pode incluir a suspensão temporária ou a revogação do direito de exercer a advocacia (VALLER, 2021).

Em casos extremos de litigância de má-fé que envolvem a prática de crimes, as partes infradoras podem ser processadas criminalmente. Isso pode resultar em penas de prisão, multas mais severas e outras penalidades conforme previstas na legislação aplicável (VALLER, 2021).

A litigância de má-fé pode ter um impacto significativo na reputação da parte infratora. A conduta desonesta pode ser divulgada publicamente, afetando a imagem da parte e sua credibilidade perante a comunidade jurídica e a sociedade em geral (VALLER, 2021).

É importante ressaltar que as consequências da litigância de má-fé variam de acordo com as leis e práticas jurídicas de cada país. É fundamental agir com honestidade, transparência e respeito aos princípios de boa-fé ao participar de um processo judicial. A litigância de má-fé compromete a busca pela justiça e a integridade do sistema jurídico, e as consequências severas visam desencorajar tais condutas e preservar a eficácia e a credibilidade do processo judicial (VALLER, 2021).

Além das sanções processuais e das consequências mencionadas anteriormente, a litigância de má-fé pode acarretar outros efeitos negativos para a parte infratora. Alguns desses efeitos adicionais incluem a litigância de má-fé pode resultar em um prolongamento desnecessário do processo judicial, o que leva a um aumento significativo dos custos legais para a parte infratora. Além disso, o estresse e a ansiedade associados a um processo judicial podem se intensificar quando a parte é acusada de litigância de má-fé, afetando sua saúde emocional e bem-estar geral (VARELA; BEZERRA; NORA, 2015).

A conduta de litigância de má-fé prejudica a credibilidade e a reputação da parte infratora perante o tribunal e a comunidade jurídica. Essa perda de confiança pode ter repercussões negativas em futuros litígios e relacionamentos profissionais. A litigância de má-fé pode ter impacto nas oportunidades profissionais da parte infratora. Por exemplo, se a parte é advogada, seu envolvimento em condutas desonestas pode levar à perda de clientes, redução da demanda por seus serviços ou restrições em sua atuação profissional (VARELA; BEZERRA; NORA, 2015).

A parte que comete litigância de má-fé pode ter dificuldade em obter benefícios processuais, como a concessão de medidas cautelares ou a obtenção de custas judiciais favoráveis. O tribunal pode ser mais cauteloso ao considerar os pedidos e alegações da parte infratora, dada sua conduta desonesta no passado. Além do impacto profissional, a litigância de má-fé também pode manchar a reputação pessoal da parte infratora. A conduta desonesta pode ser divulgada publicamente, afetando relacionamentos pessoais, familiares e sociais (VARGAS, 2014).

Em suma, a litigância de má-fé pode ter consequências significativas tanto no aspecto processual quanto no aspecto pessoal e profissional da parte infratora. É fundamental agir com ética, honestidade e respeito aos princípios legais ao participar de um processo judicial, evitando práticas desonestas que comprometam a integridade do sistema jurídico (VARGAS, 2014).

5.2 Responsabilidade civil por danos morais e materiais

A responsabilidade civil por danos morais e materiais é uma área do direito que trata das consequências legais e financeiras decorrentes de um dano causado a outra pessoa ou a seus direitos. Nesse contexto, a parte infratora pode ser responsabilizada e obrigada a reparar os danos causados, tanto de natureza moral quanto material (VARGAS, 2014).

Os danos morais referem-se a prejuízos não financeiros, como dor emocional, sofrimento, angústia, abalo psicológico, entre outros. Eles estão relacionados à esfera íntima e emocional da pessoa afetada. A responsabilidade civil por danos morais decorre do princípio de que ninguém deve causar lesões ou ofender a dignidade e a honra de outra pessoa. Caso alguém seja considerado responsável por causar danos morais a outrem, poderá ser obrigado a indenizar financeiramente a vítima como forma de compensação pelos danos sofridos (VARGAS, 2014).

Os danos materiais referem-se a prejuízos de ordem financeira, como perda ou destruição de propriedade, despesas médicas e hospitalares, perda de lucros ou rendimentos, entre outros. A responsabilidade civil por danos materiais ocorre quando alguém causa um prejuízo econômico a outra pessoa por meio de uma ação ou omissão negligente, imprudente ou dolosa. A parte infratora pode ser responsabilizada e obrigada a indenizar a vítima pelos danos materiais sofridos (VARGAS, 2014).

Na responsabilidade civil, a reparação pode ocorrer de diferentes maneiras, dependendo do sistema jurídico em vigor em cada país. Em geral, a parte infratora pode ser obrigada a pagar uma compensação financeira à vítima, a fim de restaurar a situação ao estado em que estaria caso o dano não tivesse ocorrido. A compensação pode cobrir despesas médicas, danos materiais efetivamente sofridos, perdas de lucros, danos emergentes e lucros cessantes. Além disso, em casos de danos morais, a indenização tem o objetivo de proporcionar um alívio ou uma compensação pelo sofrimento experimentado pela vítima (ASSIS, 2017).

É importante observar que a responsabilidade civil por danos morais e materiais está sujeita a requisitos legais específicos, como a comprovação do dano, do nexo de causalidade entre a conduta do infrator e o dano, além da demonstração da culpa ou da responsabilidade do infrator. Os valores das indenizações podem variar de acordo com as circunstâncias do caso, considerando a extensão dos danos, a gravidade da conduta do infrator e outros fatores relevantes (ASSIS, 2017).

Em caso de dúvidas ou situações concretas, é aconselhável consultar um advogado especializado em direito civil para obter orientações jurídicas específicas e adequadas ao caso em questão. Além da responsabilidade civil por danos morais e materiais, é importante destacar alguns aspectos relacionados a essa responsabilidade, tais como para que seja atribuída a responsabilidade civil por danos morais e materiais, é necessário comprovar a existência do dano efetivamente sofrido pela vítima. Isso pode ser feito por meio de documentos, testemunhas, laudos periciais, registros médicos ou outros meios de prova aceitos pelo sistema jurídico aplicável (ASSIS, 2017).

É preciso estabelecer o nexo causal entre a conduta do infrator e o dano causado à vítima. Isso significa que deve haver uma relação direta entre a ação ou omissão do infrator e as consequências danosas sofridas pela vítima. É necessário demonstrar que o dano ocorreu como resultado direto da conduta imprudente, negligente ou dolosa do infrator (ASSIS, 2017).

A responsabilidade civil pode ser baseada na culpa do infrator, ou seja, quando há demonstração de que a conduta foi negligente, imprudente ou dolosa. Em alguns casos, a responsabilidade também pode ser baseada em uma responsabilidade objetiva, em que não é necessário comprovar a culpa do infrator, bastando a demonstração do nexo causal entre a conduta e o dano. A determinação do valor da indenização por danos morais e materiais pode variar de acordo com diversos fatores, como a gravidade do dano, a extensão do prejuízo, a capacidade financeira do infrator, a repercussão do dano na vida da vítima e outros critérios estabelecidos pelo sistema jurídico em vigor. Em certos casos, o valor da indenização pode ser estipulado pelo tribunal com base em precedentes ou parâmetros legais específicos (BARBI, 2013).

É importante ressaltar que cada sistema jurídico pode ter suas particularidades em relação à responsabilidade civil por danos morais e materiais. Portanto, é recomendável buscar orientação jurídica especializada para compreender melhor os aspectos específicos e as consequências legais

em casos concretos. Um advogado qualificado poderá fornecer orientação personalizada de acordo com a legislação aplicável ao seu caso (BARBI, 2013).

5.3 Penalidades previstas na legislação trabalhista

A legislação trabalhista prevê diversas penalidades para garantir o cumprimento das normas e garantir os direitos dos trabalhadores. As multas são uma das penalidades mais comuns previstas na legislação trabalhista em caso de descumprimento das normas. Essas multas podem variar em valor e gravidade, dependendo da infração cometida e da legislação específica de cada país. No âmbito trabalhista, as multas podem ser aplicadas tanto para o empregador quanto para o empregado, dependendo da situação.

A legislação trabalhista estabelece os critérios e valores específicos para cada infração e suas respectivas multas. Esses valores podem variar de acordo com a legislação vigente em cada país e são atualizados periodicamente (BENETI, 2019). É importante que empregadores e empregados estejam cientes das normas trabalhistas aplicáveis em seu país e busquem cumprir todas as obrigações legais. Caso ocorra algum descumprimento, é possível que sejam aplicadas multas e outras sanções previstas na legislação trabalhista (BENETI, 2019).

O pagamento das verbas rescisórias é uma obrigação do empregador em caso de rescisão do contrato de trabalho e que inclui diversos direitos trabalhistas. Essas verbas são devidas ao trabalhador demitido e visam compensar direitos adquiridos durante o período de trabalho. A não realização do pagamento das verbas rescisórias pode acarretar penalidades adicionais ao empregador (CAVALCANTE, 2018).

Uma das verbas rescisórias é o aviso prévio, que é quando o empregador deve comunicar ao trabalhador sobre a rescisão do contrato de trabalho com antecedência, ou pagar o valor correspondente ao aviso prévio, isto é, refere-se ao pagamento dos dias trabalhados do mês da rescisão. Caso o trabalhador não tenha utilizado todas as suas férias, ele tem direito a receber o valor proporcional aos dias de férias que ainda não usufruiu. O trabalhador tem direito a receber o valor proporcional ao 13º salário referente ao período trabalhado no ano da rescisão. Caso o trabalhador tenha realizado horas extras e não tenha utilizado todas as horas ou recebido como compensação, ele tem direito a receber o valor correspondente ao saldo de horas extras. O empregador é obrigado a efetuar o depósito mensal do FGTS na conta do trabalhador. Na

rescisão, o trabalhador tem direito ao saque do saldo total do FGTS. A não realização do pagamento das verbas rescisórias dentro dos prazos legais estabelecidos pode acarretar penalidades adicionais ao empregador.

A legislação trabalhista prevê a aplicação de multas ao empregador que não efetuar o pagamento das verbas rescisórias. Essas multas podem variar de acordo com a legislação do país e com a gravidade da infração. O não pagamento das verbas rescisórias pode acarretar na incidência de juros e correção monetária sobre os valores devidos. O trabalhador tem o direito de ingressar com uma ação trabalhista para requerer o pagamento das verbas rescisórias não pagas. Caso o empregador seja condenado na justiça, ele pode ser obrigado a pagar os valores devidos, além de custas processuais e honorários advocatícios. Portanto, o não pagamento das verbas rescisórias pode resultar em penalidades financeiras e legais ao empregador. É fundamental que as obrigações trabalhistas sejam cumpridas corretamente para evitar problemas legais e garantir os direitos do trabalhador (DELGADO, 2008).

Em determinadas situações, quando ocorre a dispensa sem justa causa considerada abusiva ou discriminatória, o empregador pode ser obrigado a reintegrar o empregado ao seu posto de trabalho. Essa medida tem como objetivo restabelecer o empregado em suas funções e proteger seus direitos trabalhistas (DUARTE, 2020).

A reintegração do empregado pode ocorrer quando há a comprovação de que a dispensa foi realizada de forma arbitrária, abusiva ou discriminatória, violando direitos fundamentais do trabalhador. Alguns exemplos de situações em que a reintegração pode ser determinada são (DUARTE, 2020).

Se uma trabalhadora for dispensada durante a gravidez, é considerada uma dispensa discriminatória, uma vez que a estabilidade da gestante é garantida por lei em muitos países. Caso um empregado seja dispensado como retaliação por ter exercido um direito trabalhista, como denunciar irregularidades ou exigir o cumprimento de normas, essa dispensa pode ser considerada abusiva. Se a dispensa ocorrer em virtude de características pessoais do empregado, como sua raça, religião, gênero, orientação sexual, idade ou deficiência, pode ser considerada uma dispensa discriminatória. Existem situações em que a legislação trabalhista prevê estabilidade no emprego para determinadas categorias de trabalhadores, como os membros de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) ou dirigentes sindicais. Nesses casos, a dispensa sem justa causa durante o período de estabilidade pode ser considerada abusiva.

Além da reintegração ao emprego, em caso de dispensa considerada abusiva ou discriminatória, o empregador pode ser obrigado a pagar indenizações e demais valores devidos ao empregado. Essas indenizações podem incluir o pagamento de salários e demais direitos correspondentes ao período de afastamento, além de danos morais e materiais decorrentes da dispensa ilegal (DUARTE, 2020).

É importante destacar que as regras e procedimentos relacionados à reintegração do empregado podem variar de acordo com a legislação trabalhista de cada país. Recomenda-se buscar orientação jurídica especializada para entender os direitos e procedimentos específicos em cada situação (DUARTE, 2020).

6. PROCEDIMENTOS PARA ALEGAÇÃO DE LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

6.1 Momento e forma de alegação

A alegação é um instrumento fundamental no sistema jurídico para expressar as pretensões e argumentos de uma parte em um processo judicial. Por meio da alegação, as partes apresentam suas versões dos fatos, suas teses jurídicas e suas requisições perante o tribunal (NASCIMENTO, 2019).

A alegação consiste em um documento escrito que descreve de forma clara e organizada as principais alegações e argumentos de uma parte em um processo. Esse documento tem como objetivo persuadir o juiz, apresentando as razões de fato e de direito que sustentam a posição da parte. Ao elaborar uma alegação, é importante seguir algumas diretrizes para garantir sua efetividade (NASCIMENTO, 2019).

A alegação deve ser organizada de forma lógica e coerente, seguindo uma estrutura clara e compreensível. É comum dividir a alegação em seções, abordando cada ponto de forma separada para facilitar a leitura e a compreensão. É fundamental descrever de maneira detalhada os fatos relevantes para o caso, incluindo datas, eventos e circunstâncias que sejam pertinentes para as alegações apresentadas. A clareza na descrição dos fatos contribui para uma melhor compreensão do contexto do caso.

Além da descrição dos fatos, a alegação deve conter uma argumentação jurídica sólida. Isso envolve a aplicação das leis, doutrinas, jurisprudências e demais fundamentos jurídicos que sustentam a posição da parte. É importante citar as normas legais e apresentar argumentos

convincentes para embasar as alegações. Caso existam precedentes judiciais relevantes para o caso em questão, é recomendável citá-los e demonstrar sua aplicação ao caso em análise. Os precedentes podem fortalecer os argumentos apresentados, mostrando que decisões anteriores de tribunais superiores respaldam a posição da parte.

Ao final da alegação, é comum apresentar uma seção de requerimentos, na qual a parte expõe claramente o que está pleiteando perante o tribunal. Os requerimentos devem ser específicos e estar em conformidade com as alegações apresentadas anteriormente. É importante ressaltar que a elaboração de uma alegação requer conhecimento jurídico e habilidades de argumentação. Em alguns casos, é recomendável contar com a assistência de um advogado para garantir a qualidade e a adequação do documento (NASCIMENTO, 2019).

A alegação é uma etapa crucial em um processo judicial, pois é por meio dela que as partes apresentam seus argumentos e fundamentam suas pretensões. Um documento bem elaborado, com fatos e argumentos consistentes, contribui para uma melhor compreensão do caso pelo juiz e aumenta as chances de sucesso da parte (NASCIMENTO, 2019).

A alegação de litigância de má-fé é um procedimento que busca responsabilizar uma das partes por condutas desleais e desonestas durante um processo judicial. Para fazer a alegação de litigância de má-fé, é necessário seguir alguns procedimentos, incluindo o momento e a forma correta de alegar (GONZAGA; PINTO, 2014).

A alegação de litigância de má-fé pode ocorrer em diferentes momentos do processo judicial. Geralmente, a parte prejudicada pela conduta desleal ou desonesta deve alegar a litigância de má-fé em uma das peças processuais, como uma petição ou contestação, de acordo com as regras do processo civil do país. A alegação de litigância de má-fé deve ser feita de forma clara e fundamentada. É necessário apresentar argumentos sólidos e provas que demonstrem as condutas desleais ou desonestas da parte contrária. Geralmente, a alegação deve ser acompanhada de documentos ou outros elementos de prova que sustentem as alegações (GONZAGA; PINTO, 2014).

A parte que alega a litigância de má-fé tem o ônus de comprovar as condutas desleais ou desonestas da outra parte. Isso significa que é necessário apresentar evidências convincentes que demonstrem a má-fé processual, como documentos falsos, contradições, omissões deliberadas ou outras condutas desonestas (GONZAGA; PINTO, 2014). Além da alegação de litigância de má-fé, a parte prejudicada pode fazer um pedido específico de aplicação de sanções contra a parte

infratora. Essas sanções podem incluir multas, indenizações, condenação em honorários advocatícios, entre outras penalidades previstas na legislação processual (MARTINS, 2009).

Após a alegação de litigância de má-fé e a apresentação de provas, o juiz responsável pelo caso irá analisar as alegações e decidir sobre a aplicação das sanções. O juiz pode acolher a alegação e impor as penalidades correspondentes, ou então rejeitar a alegação se entender que não há elementos suficientes para comprovar a má-fé processual. É importante ressaltar que os procedimentos e regras relacionadas à alegação de litigância de má-fé podem variar de acordo com o sistema jurídico de cada país. É fundamental consultar a legislação e obter orientação jurídica especializada para entender os procedimentos específicos aplicáveis à sua situação (MARTINS, 2009).

6.2 Ônus da prova

O ônus da prova é um princípio jurídico que determina qual das partes envolvidas em um processo judicial tem a responsabilidade de apresentar as provas necessárias para comprovar suas alegações. Em geral, o ônus da prova recai sobre a parte que alega um fato ou um direito. No contexto da litigância de má-fé, o ônus da prova recai sobre a parte que faz a alegação de conduta desleal ou desonesta por parte da outra parte. Isso significa que cabe a essa parte apresentar as provas necessárias para sustentar suas alegações (NASCIMENTO, 2019).

Por exemplo, se uma parte alega que a outra parte utilizou documentos falsos durante o processo, é incumbência da parte acusadora apresentar as provas que demonstrem a falsidade desses documentos. Isso pode envolver a apresentação de laudos periciais, testemunhos, documentos autênticos que contradigam os documentos falsos, entre outros elementos probatórios (NASCIMENTO, 2019).

É importante ressaltar que o ônus da prova pode variar dependendo do sistema jurídico e das normas processuais de cada país. Em alguns casos, a legislação pode estabelecer ônus da prova específicos para determinados tipos de alegações ou situações. Além disso, é válido mencionar que o ônus da prova pode ser influenciado pelo princípio do contraditório e da ampla defesa, que garantem que cada parte tenha a oportunidade de apresentar suas alegações e provas, bem como de contestar as alegações e as provas da outra parte (NEVES, 2016).

Em resumo, o ônus da prova é um princípio que estabelece a responsabilidade de apresentar as provas necessárias para comprovar uma alegação. Na litigância de má-fé, cabe à

parte que alega apresentar as provas que sustentem suas alegações de condutas desleais ou desonestas por parte da outra parte (NEVES, 2016). No contexto da litigância de má-fé, é importante ressaltar que o ônus da prova recai sobre a parte que alega a conduta desleal ou desonesta. Isso significa que é necessário apresentar provas suficientes para demonstrar de maneira convincente as condutas irregulares praticadas pela parte contrária (SCHIAVI, 2014):

A coleta de evidências desempenha um papel crucial na alegação de litigância de má-fé. Quanto mais sólidas forem as evidências apresentadas, maior será a chance de obter sucesso na alegação. Segundo Delgado (2008) alguns pontos importantes a serem considerados ao coletar evidências, como os documentos: reúna todos os documentos relevantes que possam comprovar a conduta desleal ou desonesta da parte contrária. Isso pode incluir correspondências, contratos, registros, relatórios, recibos, entre outros. Certifique-se de obter cópias autênticas e legíveis dos documentos, mantendo-os organizados e prontos para apresentação (MARTINS, 2009).

Registros de comunicação: se houver registros de comunicação, como e-mails, mensagens de texto, registros telefônicos ou qualquer outra forma de comunicação escrita, eles podem ser utilizados como evidências para sustentar as alegações de litigância de má-fé. Certifique-se de preservar esses registros e de que eles estejam devidamente documentados (MARTINS, 2009).

Identifique eventuais testemunhas que possam corroborar as alegações de litigância de má-fé. Pode ser necessário entrar em contato com essas testemunhas, obter suas declarações por escrito ou até mesmo convocá-las para depor durante o processo. Certifique-se de ter as informações de contato e o relato detalhado das testemunhas (MARTINS, 2009). Em certos casos, pode ser necessário obter perícias técnicas ou especializadas para comprovar a conduta desleal ou desonesta. Por exemplo, em casos de adulteração de documentos, fraudes ou ocultação de informações, uma perícia especializada pode fornecer um parecer técnico que fortaleça a alegação de litigância de má-fé (GONZAGA; PINTO, 2014).

Mantenha um registro detalhado de todos os fatos relevantes relacionados à litigância de má-fé. Isso inclui datas, horários, eventos e todas as informações que possam ser relevantes para o caso. Um registro cronológico dos acontecimentos pode ser útil para demonstrar a sequência de eventos e a conduta desleal ou desonesta da parte contrária (GONZAGA; PINTO, 2014). Ao coletar as evidências, é importante garantir que elas sejam coerentes e consistentes com as alegações de litigância de má-fé. Verifique se todas as informações e provas se encaixam e se

sustentam mutuamente, construindo uma narrativa sólida e convincente (GONZAGA; PINTO, 2014).

Lembre-se de que a coleta adequada de evidências requer diligência, organização e atenção aos detalhes. É essencial preservar a integridade das evidências, garantindo que elas estejam disponíveis e possam ser apresentadas de forma clara e objetiva durante o processo de apuração da litigância de má-fé (DUARTE, 2020).

A organização e apresentação das provas são fundamentais para sustentar a alegação de litigância de má-fé. Aqui estão algumas dicas importantes para essa etapa (DUARTE, 2020). Certifique-se de que todos os documentos relevantes estejam devidamente organizados e identificados. Utilize uma numeração ou sistema de identificação para facilitar a referência e a localização das provas durante o processo (GONZAGA; PINTO, 2014).

Se houver uma quantidade significativa de documentos, é útil elaborar um sumário ou índice que liste de forma clara e sucinta cada prova e seu respectivo conteúdo. Isso ajudará tanto você quanto o juiz a localizar e compreender melhor as provas apresentadas (GONZAGA; PINTO, 2014). Ao apresentar as provas, é importante estabelecer uma linha argumentativa clara e coerente, relacionando cada prova às condutas desleais ou desonestas alegadas. Explique como cada prova contribui para demonstrar a má-fé da parte contrária e reforce a conexão entre elas (CAVALCANTE, 2018).

Identifique e destaque os pontos-chave das provas, ressaltando as informações mais relevantes e impactantes. Isso pode ser feito por meio de marcações, sublinhados, destaques em negrito ou qualquer outro método que facilite a compreensão e chame a atenção para os aspectos mais importantes (CAVALCANTE, 2018). Se houver depoimentos escritos ou testemunhos de pessoas envolvidas no caso, certifique-se de que estejam devidamente identificados e organizados. Destaque os trechos mais relevantes que apoiem suas alegações e indique a fonte e a autoria de cada depoimento (CAVALCANTE, 2018).

Considere elaborar um documento de sustentação que apresente de forma clara e organizada todas as provas e argumentos em favor da alegação de litigância de má-fé. Esse documento deve conter uma introdução que explique as condutas alegadas, uma seção dedicada à análise das provas e uma conclusão que reforce a solicitação de aplicação das sanções cabíveis (CAVALCANTE, 2018). Mantenha um padrão visual consistente na apresentação das provas, utilizando uma formatação uniforme para os documentos, numeração sequencial e títulos claros

para cada item apresentado. Isso facilitará a leitura e a compreensão das provas pelo juiz e pelas partes envolvidas (CAVALCANTE, 2018).

Lembre-se de que a clareza e a organização na apresentação das provas são essenciais para transmitir de forma efetiva suas alegações e convencer o juiz sobre a litigância de má-fé. Ao demonstrar uma apresentação cuidadosa e bem estruturada das provas, você aumenta suas chances de obter sucesso na alegação (DUARTE, 2020).

A credibilidade das provas é fundamental para fortalecer a argumentação e sustentar a alegação de litigância de má-fé. Segundo Nascimento (2019) algumas considerações importantes para garantir a credibilidade das provas apresentadas, verifique a origem das provas e certifique-se de que elas vêm de fontes confiáveis e legítimas. Evite utilizar provas obtidas de forma ilícita, como invasão de privacidade, interceptação ilegal de comunicações ou violação de direitos autorais. O uso de provas ilegais pode prejudicar sua credibilidade e ser inadmissível perante o tribunal (CAVALCANTE, 2018).

Dê preferência a provas objetivas e verificáveis, como documentos oficiais, contratos, registros, relatórios, fotografias, vídeos ou qualquer outra forma de evidência tangível. Essas provas são mais robustas e menos suscetíveis a questionamentos sobre sua autenticidade (CAVALCANTE, 2018). Se possível, busque por outras evidências que possam corroborar as provas apresentadas. Isso pode incluir testemunhos de terceiros, documentos adicionais ou registros complementares que confirmem a veracidade das alegações feitas. Quanto mais provas corroborativas você tiver, mais forte será a sua argumentação (BARBI, 2013).

Certifique-se de que as provas sejam consistentes entre si e estejam alinhadas com as alegações de litigância de má-fé. Evite contradições ou discrepâncias que possam prejudicar a credibilidade das provas apresentadas. Se necessário, procure explicar eventuais inconsistências de forma coerente e plausível (BARBI, 2013). Realize uma análise crítica das provas antes de apresentá-las. Verifique a sua autenticidade, integridade e relevância para o caso. Avalie se as provas são suficientes para comprovar as condutas desleais ou desonestas alegadas. Se necessário, busque a orientação de um profissional jurídico para uma avaliação mais precisa (BARBI, 2013).

Além da confiabilidade das provas em si, é importante garantir que os meios utilizados para as obter estejam de acordo com a legislação aplicável. Por exemplo, se uma prova foi obtida por meio de gravação de conversa, é essencial verificar se a legislação local permite a utilização

desse tipo de prova no processo judicial (BARBI, 2013). Ao cumprir adequadamente o ônus da prova na alegação de litigância de má-fé, aumentam-se as chances de convencer o juiz sobre a ocorrência das condutas desleais ou desonestas. No entanto, é importante lembrar que a decisão final caberá ao magistrado, que analisará as provas apresentadas e decidirá sobre a aplicação das sanções correspondentes (SCHIAVI, 2014).

6.3 Procedimentos para apuração da litigância de má-fé

A apuração da litigância de má-fé envolve um conjunto de procedimentos que visam analisar as alegações e as provas apresentadas pelas partes, a fim de determinar se houve conduta desleal ou desonesta no decorrer do processo judicial. Os procedimentos para apuração podem variar de acordo com o sistema jurídico e as normas processuais de cada país, mas geralmente seguem algumas etapas comuns. Segundo Neves (2016) os principais procedimentos envolvidos na apuração da litigância de má-fé são, a parte prejudicada pela conduta desleal ou desonesta deve apresentar, por meio de petição ou contestação, a alegação de litigância de má-fé. Nessa alegação, devem ser indicadas as condutas consideradas desleais ou desonestas e as provas que sustentam essas alegações (BARBI, 2013).

Após a alegação de litigância de má-fé, é concedida à parte contrária a oportunidade de se manifestar sobre as acusações e apresentar sua defesa. Essa manifestação pode incluir a contestação das alegações, a apresentação de argumentos e a oferta de provas em contrário (BARBI, 2013). Em alguns casos, pode ser necessário realizar uma fase de instrução probatória para apurar os fatos e as provas relacionadas à litigância de má-fé. Nessa fase, as partes têm a oportunidade de apresentar suas provas, como documentos, testemunhos ou perícias, a fim de corroborar suas alegações (BARBI, 2013).

O juiz pode designar audiências ou diligências para ouvir as partes, testemunhas ou peritos, a fim de esclarecer pontos relevantes para a apuração da litigância de má-fé. Durante essas audiências, são realizados interrogatórios, oitivas de testemunhas e demais procedimentos necessários para o esclarecimento dos fatos (MARTINS, 2009). Ao final do processo de apuração da litigância de má-fé, o juiz irá analisar todas as alegações, provas e manifestações das partes, levando em consideração os princípios do contraditório e da ampla defesa. Com base nessas

análises, o juiz proferirá uma decisão que poderá acolher ou rejeitar a alegação de litigância de má-fé, determinando a aplicação ou não das sanções cabíveis (MARTINS, 2009).

Em alguns casos, quando a conduta de má-fé é considerada grave, o juiz pode encaminhar o processo ao Ministério Público ou a uma instância disciplinar competente. Isso ocorre quando há indícios de cometimento de crime ou violação de normas éticas e profissionais por parte dos envolvidos (MARTINS, 2009). Após a análise das provas e manifestações das partes, o juiz irá proferir sua decisão quanto à alegação de litigância de má-fé. Essa decisão pode variar, desde o reconhecimento da conduta desleal ou desonesta e a aplicação das sanções correspondentes, até a rejeição da alegação por falta de comprovação suficiente.

As partes têm o direito de interpor recursos contra a decisão judicial que envolve a litigância de má-fé. Esses recursos podem ser apresentados para instâncias superiores, visando a revisão da decisão proferida. É importante seguir os prazos e procedimentos adequados para a interposição dos recursos. Caso seja reconhecida a litigância de má-fé, as sanções aplicadas pelo juiz devem ser executadas. Isso pode envolver o pagamento de multas, indenizações, ressarcimento de despesas processuais, entre outras penalidades determinadas pelo juiz (MARTINS, 2009).

É importante ressaltar que os procedimentos para apuração da litigância de má-fé podem variar em cada jurisdição. É fundamental consultar a legislação e buscar orientação jurídica especializada para entender os procedimentos específicos aplicáveis ao caso em questão (MARTINS, 2009).

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conclusão, a litigância de má-fé no processo trabalhista é uma conduta que vai contra os princípios éticos e a lealdade processual. Trata-se de uma postura desonesta por parte de uma das partes, que busca obter vantagens indevidas ou prejudicar a outra parte de forma injusta. A litigância de má-fé no contexto trabalhista pode ocorrer de diversas formas, como apresentar documentos falsos, distorcer fatos, omitir informações relevantes, interpor recursos protelatórios ou usar de artifícios para atrasar o andamento do processo. Essas condutas prejudicam não apenas a parte contrária, mas também o funcionamento adequado do sistema judiciário e a efetividade da justiça.

O combate à litigância de má-fé é de extrema importância para garantir a integridade do processo trabalhista e a busca pela verdade dos fatos. O ordenamento jurídico prevê sanções para aqueles que agem de má-fé, como multas, perda de direitos processuais e até mesmo a condenação por litigância de má-fé. Além disso, é fundamental que o judiciário esteja atento a essas práticas e seja rigoroso na aplicação das penalidades cabíveis. A conscientização das partes envolvidas no processo trabalhista sobre os deveres de lealdade, honestidade e boa-fé processual também é essencial.

É importante ressaltar que a litigância de má-fé não deve ser confundida com o exercício legítimo do direito de defesa ou com a discordância de argumentos apresentados pelas partes. A litigância de má-fé refere-se a condutas que têm a intenção deliberada de ludibriar o sistema judicial e prejudicar a parte adversa. Em suma, a litigância de má-fé no processo trabalhista é uma conduta reprovável que compromete a busca pela justiça e a dignidade das relações de trabalho. A sua coibição é essencial para a preservação da ética processual e a garantia de um ambiente jurídico justo e equilibrado para ambas as partes envolvidas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSIS, Araken. Antecipação de tutela. *In*, ALVIM WAMBIER, Teresa Arruda (coord). **Aspectos polêmicos da antecipação de tutela**, São Paulo: RT, 2017, p. 13- 36.

BARBI, Celso Agrícola. **Comentários ao código de processo civil, art. 1º a 153**. 3a ed. Rio de Janeiro : Forense, 2013.

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

BRASIL, Lei 8.906 de 04 de julho de 1994. **Estatuto da Advocacia e da OAB**. Diário Oficial da União, Brasília 04 de Julho de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil-03/Leis/L8906.htm>. Acesso em 24 abr. 2023.

BRASIL, **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Código Civil. Disponível em: <HTTPS://www.planalto.gov.br/ccivil-03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 22 abr. 2023.

BRASIL, **Lei nº 14.110 de 18 de dezembro de 2020**. Código Civil. Disponível em: <https://WWW.planalto.gov.br/ccivil-03/ato2019-2020/Lei/L14110.htm>. Acesso em 20 abr. 2023.

BRASIL, **Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Código Civil. Disponível em: <HTTPS://www.planalto.gov.br/ccivil-03/decerto-lei/del5452.htm>. Acesso em 20 abr. 2023.

BUENO, Eduardo. **Brasil, uma história: cinco séculos de um país em construção**. São Paulo: Leya.2012

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Ed. Lumen Juris. 2018; 9º edição.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso Direito do Trabalho**. 8. Ed. Rio de Janeiro: LTR, 2008.

DUARTE, Radson Rangel Ferreira. **A Segurança Jurídica no Direito e Processo do Trabalho**. Rio de Janeiro. Ed. Lumen Júris: 2022.

GONZAGA, G; PINTO, R. **Rotatividade do trabalho e incentivo da legislação trabalhista**. *In* BONELLI, R; VELOSO, F.(orgs). **Panorama do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Ibre. 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. E.d Rio de Janeiro: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascado. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo Ed. LTR; 2019.

NEVES, Daniel Amorim Assunção. **Manual de Direito de Processo Civil** – Volume único/ Daniel Amorim Assumpção Neves – 8 ed. – Salvador: ed. juspoivm, 2016.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista no processo do trabalho**. São Paulo: LTR. 2014.

SOBRINHO, Elicio de Cresci. **Dever de veracidade das partes no processo civil**. Porto Alegre: Fabris, 2018.

SOUZA SANTOS, Boaventura de. **O acesso à justiça. In: Justiça: promessa e realidade**. Org. AMB., Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL. **Resp. 1.989.076/MT**. Rel. Min. Nancy Ardrihi. Julgado em 10.06.2022. Disponível em: [HTTP://www.stf.jus.br/portal/processo/verprocesso.Andamento.asp?incidente=1989076](http://www.stf.jus.br/portal/processo/verprocesso.Andamento.asp?incidente=1989076). Acesso em 20 abr. 2023.

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

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

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

VARELA, Antunes; BEZERRA, J. Miguel; NORA, Sampaio e. **Manual de processo civil**. 2a ed. rev. e actual. Coimbra: Coimbra Editora, 2015.

VARGAS, Jorge de Oliveira. **O direito de mentir - a mentira no processo é crime?** Paraná Judiciário, Curitiba, v.46, p. 19-20, set./dez. 2014.