

FACULDADE TRÊS PONTAS – FATEPS

DIREITO

CARLITA LIMA PENAFORTE PAIVA

**A LITIGÂNCIA DE MÁ-FE E O ASSÉDIO PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO
TRABALHO**

**Três Pontas
2016**

CARLITA LIMA PENAFORTE PAIVA

**A LITIGÂNCIA DE MÁ-FE E O ASSÉDIO PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO
TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de Direito da Faculdade Três Pontas – FATEPS como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Wallace de Souza Paiva Gomes.

**Três Pontas
2016**

CARLITA LIMA PENAFORTE PAIVA

**A LITIGÂNCIA DE MÁ-FE E O ASSÉDIO PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO
TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de Direito da
Faculdade Três Pontas – FATEPS como pré-
requisito para obtenção do grau de bacharel
em Direito pela Banca Examinadora composta
pelos membros:

Aprovado em / /

Prof. Wallace de Souza Paiva Gomes

Prof.

Prof.

OBS.:

Dedico este trabalho a todos aqueles que buscam na Justiça do Trabalho uma prestação jurisdicional imparcial e equilibrada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por guiar minha vida até o presente instante.

À minha família, meu porto seguro, por serem sempre amorosos e compreensivos.

Ao meu marido pelo incentivo constante.

A todos que contribuíram para que esta etapa fosse vencida, o meu mais sincero agradecimento, pois sozinha eu não chegaria a lugar algum.

Se por um lado há profissionais que se destacam na condução da bandeira da justiça, da defesa da dignidade da pessoa humana e no exercício da ética, há que se lamentar a existência de tantos outros que banalizam seus valores e se distanciam da justiça.

Gabriel Chalita

A finalidade do processo não é somente busca da verdade; a finalidade do processo é algo mais, é a justiça, da qual a determinação da verdade é somente uma premissa.

Calamandrei

RESUMO

O processo é o meio adequado para a busca de solução pacífica e racional do conflito, para que se efetive o combate ao comportamento indevido das partes evitando a fraude processual, uma vez que a lisura e a honestidade são deveres das partes, procuradores, e de todos aqueles que estejam ligados à relação processual. No entanto, é possível vislumbrar na esfera do direito do trabalho um grande número de casos em que os reclamantes, protegidos pelo princípio do *in dubio pro operario*, se aventuram cada vez mais em lides temerárias, utilizando-se de incoerência e inverdade nos fatos narrados. Além das partes, muitas vezes os juízes, para suprir aparente esquecimento da sua incumbência de realizar a justiça, dotado tecnicismo e ao formalismo processual, que sequer tomam conhecimento prévio das reclamações e se norteiam, deixam de aplicar as sanções estabelecidas para prevenção da ocorrência de novas fraudes processuais, fazendo com que impunidade, cada vez mais, aumente o número de litigantes dotados de má-fé. Assim, realização do presente estudo se dará por meio de pesquisas na legislação, doutrina e jurisprudência, de modo que, sem a pretensão de esgotar o tema, possa se analisar as principais questões imersas na problemática causada pela má-fé de todos os envolvidos nas relações processuais.

Palavras-chave: Litigância de Má-Fé. AssédioProcessual. Fraude.

ABSTRACT

The process is the appropriate way for the search for peaceful and rational solution to the conflict, to be made effective combating improper conduct of the parties avoiding procedural fraud, since the fairness and honesty are duties of the parties, attorneys, and all those who are connected to the procedural relationship. However, it is possible to discern in the sphere of labor law a large number of cases in which the claimants, protected by the principle of *in dubio pro operario*, venture increasingly labors reckless, using incoherence and untruth in the facts narrated . In addition to the parts, often the judges, to meet apparent forgetfulness of their task of carrying out justice, endowed technicality and procedural formalism that even take prior knowledge of complaints and guide, they leave to apply the penalties established for prevention of new procedural fraud, causing impunity, increasingly, increase the number of litigants endowed with bad faith. Thus, during this study will be made through research on legislation, doctrine and jurisprudence, so that no claim to exhaust the subject, to analyze the main issues immersed in the problems caused by the bad faith of all those involved in procedural relationships.

Keywords: Litigation of Bad Faith. Harassment Procedure. Fraud.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHO	11
2.1 Princípios do Direito do Trabalho	11
2.1.1 Princípio da Proteção.....	13
2.1.2 Princípio do <i>In Dubio Pro Operario</i>	13
2.1.3 Princípio da Primazia da Realidade	14
2.1.4 Princípio da Razoável Duração do Processo	14
2.1.5 Princípio da Boa-Fé.....	15
2.1.6 Princípio do Contraditório e da Ampla Defesa.....	16
2.2 Acesso à Justiça do Trabalho	16
2.2.1 Conceito de Acesso à Justiça	16
2.2.2 Da Jurisdição.....	17
2.2.3 Acesso à Justiça Trabalhista	18
2.3 A Economia do País e o Impacto na Justiça do Trabalho	19
3 ÉTICA PROFISSIONAL	22
3.1 Advogados	22
3.1.1 Ética Profissional do Advogado.....	23
3.1.2 Responsabilidade dos Advogados pela Litigância de Má-Fé.....	25
3.2 Juízes	26
3.2.1 Código de Ética da Magistratura Nacional.....	29
3.2.2 Responsabilidade Civil dos Magistrados.....	30
4 LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ E ASSÉDIO PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO	33
4.1 Da Má-Fé Processual	33
4.2 Do Assédio Processual	37
4.3 Lealdade Processual	40
5 A FLEXIBILIZAÇÃO NO ÂMBITO DO PROCESSO DO TRABALHO	43
5.1 Conceito de Flexibilização no Direito do Trabalho	43
5.2 Espécies de Flexibilização	43
5.3 Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil	45
5.4 Limites Constitucionais à Flexibilização do Direito do Trabalho	46
6 COMBATE À FRAUDE PROCESSUAL	50
6.1 Reparação	50
6.2 Propostas	53
7 CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS	57

1 INTRODUÇÃO

O devido processo legal tem sua origem nos primórdios, quando o homem em busca do conceito de justiça, tenta libertar-se da opressão imposta por seu próprio semelhante.

Diante disso, o processo deve ser o meio adequado para a busca de solução pacífica e racional do conflito, para que se efetive o combate ao comportamento indevido das partes evitando a fraude processual, uma vez que a lisura e a honestidade são deveres das partes, procuradores, e de todos aqueles que estejam ligados à relação processual.

No entanto, é possível vislumbrar na esfera do direito do trabalho um grande número de casos em que os reclamantes, protegidos pelo princípio do *in dubio pro operario*, se aventuram cada vez mais em lides temerárias, utilizando-se de incoerência e inverdade nos fatos narrados.

Além das partes, muitas vezes os juízes, para suprir aparente esquecimento da sua incumbência de realizar a justiça, dotado tecnicismo e ao formalismo processual, que sequer tomam conhecimento prévio das reclamações e se norteiam, deixam de aplicar as sanções estabelecidas para prevenção da ocorrência de novas fraudes processuais, fazendo com que impunidade, cada vez mais, aumente o número de litigantes dotados de má-fé.

Sob esse prisma, far-se-á um breve estudo a respeito da justiça do trabalho nos moldes atuais, seus princípios norteadores, acesso à justiça, bem como a influência da economia do país sobre a jurisdição laboral.

Após, empreender-se-á breve análise da ética profissional dos envolvidos nas relações processuais, quais sejam, advogados e juízes.

Em complementação, abordar-se-á a respeito da litigância de má-fé e assédio processual e a flexibilização da justiça do trabalho.

Por derradeiro, buscar-se-á demonstrar eventuais formas de combate à fraude processual.

Em síntese, a realização do presente estudo se dará por meio de pesquisas na legislação, doutrina e jurisprudência, de modo que, sem a pretensão de esgotar o tema, possa se analisar as principais questões imersas na problemática causada pela má-fé de todos os envolvidos nas relações processuais.

2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHO NOS MOLDES ATUAIS

2.1 Princípios do Direito do Trabalho

A aplicação do direito é composta por regras, costumes e princípios.

De maneira geral, entende-se por princípio como a base que orienta e conduz os operadores do direito perante as atividades interpretativas, bem como os legisladores no exercício da sua função de legiferar, fato que o leva ser um elemento presente em todo o sistema jurídico do qual faz parte. (MARTINS, 2014, p. 64)

Assim, os princípios jurídicos mostram-se presentes tanto na origem, quanto na interpretação e aplicação do direito.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

Princípios políticos, morais ou religiosos, por exemplo, importariam em proposições fundamentais, ideais, resultantes de determinado contexto político, cultural ou religioso, que se reportam à realidade como diretrizes de correspondentes condutas políticas, morais ou religiosas. Em tal sentido, os princípios seriam elementos componentes da visão de mundo essencial que caracteriza as pessoas e grupos sociais, resultando de suas práticas cotidianas e sobre elas influenciando. Na dinâmica das pessoas e sociedades, os princípios atuariam como enunciados que refletem e informam – em maior ou menor grau – as práticas individuais e sociais correspondentes. (DELGADO, 2014, p. 186).

Em suma, os princípios são como a base de uma construção, ou seja, o início, a raiz, a causa, a razão, o ponto de partida ou o fundamento de determinada ideologia, constituindo-se como proposições básicas capaz de direcionar toda a compreensão do fenômeno jurídico, funcionando como premissas do ordenamento para direcionar os legisladores no momento da elaboração de determinadas normas, e, também aos intérpretes para aplicações dessas.

Nesse sentido, afirma Sérgio Pinto Martins afirma que os “princípios são proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base, a estrutura, o fundamento que irá informar e inspirar normas jurídicas” (MARTINS, 2014, p. 65).

No mesmo diapasão, Júlio Fabrinne Mirabete, em sua obra de Direito Processual Penal, define os princípios gerais do direito como premissas éticas extraídas da legislação e do ordenamento jurídico em geral, estabelecidos com a consciência ética do povo em determinada civilização, suprindo lacunas e omissões da lei, adaptados as circunstanciais de cada caso em concreto. (MIRABETE, 2008, p. 818)

Assim como a equidade e a analogia, os princípios completam o ordenamento jurídico em suas lacunas, podendo suprir a falta de disposições legais ou contratuais, conforme dispõem o artigo 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, veja-se:

Art. 4º Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito. (BRASIL, 1942).

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL, 1943).

Destarte, vê-se que perante o dispositivo supracitado, a Consolidação das Leis do Trabalho consagrou expressamente a função integrativa dos princípios gerais do direito ao salientar sua aplicação aos casos em que haja omissão legal ou contratual, bem como nas situações onde deva orientar a compreensão.

Cumprido ressaltar que os princípios possuem funções informadoras, normativas e interpretativas. (MARTINS, 2014, p. 68)

Vislumbra-se a função informadora no instante da criação dos preceitos legais; normativa perante eventuais lacunas ou omissões da lei; e, interpretativa como critério de orientação aos aplicadores das normas. (MARTINS, 2014, p. 68)

Em síntese, os princípios possibilitam a identificação dos componentes sociais integrados nas normas como consequência da realidade, dos usos, costumes e ideias, indicando a verdadeira finalidade da lei e tendem a preservar a unidade da ordem jurídica, porém, ao aplicá-los aos ramos específicos é necessário observar a compatibilização com as regras e princípios próprios.

A Constituição Federal de 1988 elucida diversos princípios que podem ser aplicáveis ao direito do trabalho como: a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho; valorização do trabalho humano; justiça social; busca do pleno emprego; isonomia, entre outros¹.

¹Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (...)

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...)

No âmbito do direito do trabalho, os principais princípios específicos, são: princípio da proteção; princípio do *in dubio pro operário*; princípio da primazia da realidade; princípio da razoável duração do processo; princípio da boa-fé; e, princípio do contraditório e da ampla defesa.

Para elucidar melhor a questão, buscar-se-á, neste momento, abordá-los de forma sucinta e objetiva:

2.1.1 Princípio da Proteção

O princípio da proteção é considerado o primordial do Direito do Trabalho, partindo da premissa que como o empregador é detentor do poder econômico, presume-se, desta maneira, estar em uma situação privilegiada, tendo como escopo a garantia do amparo à parte hipossuficiente das relações de emprego – o empregado – como forma de sanar a superioridade econômica do empregador. (CAIRO JÚNIOR, 2012, p. 101)

Assim, esse princípio constitui a própria essência do direito laboral, pois busca beneficiar o empregado com uma vantagem jurídica que busca equalizar esta suposta diferença.

2.1.2 Princípio do ‘*In Dubio Pro Operario*’

Na seara do direito penal existe a figura do *in dubio pro réu*. De forma semelhante, no âmbito trabalhista há o *in dubio pro operário*, que significa que nas hipóteses em que houver mais de duas possíveis interpretações de determinada norma, sobrepujará aquela mais benéfica ao trabalhador, desde que a dúvida abranja ao alcance da norma e sua incidência esteja de acordo com a lei. (CAIRO JÚNIOR, 2012, p. 102)

Ou seja, quando da interpretação da norma jurídica surgirem interpretações divergentes em relação à mesma norma a ser aplicada a um determinado caso concreto, será dada preferência àquela interpretação que mais favoreça o empregado.

Porém é imperioso salientar que, quando duas normas possíveis de serem aplicadas ao mesmo caso concreto, devem ser utilizadas determinadas regras para a sua escolha, como

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; (...) (BRASIL, 1988).

por exemplo, a lei mais recente, a lei hierarquicamente superior ou a da norma mais específica. (MARTINS, 2014, p. 73)

Contudo, este princípio não deverá ser aplicado nos casos em que a sua utilização afronte claramente a vontade do legislador, ou verse sobre matéria da qual será necessária apreciação de provas.

2.1.3 Princípio da Primazia da Realidade

No direito do trabalho as condições fáticas possuem maior importância do que quaisquer documentos, ou seja, caso haja eventual discrepância entre o que ocorre na prática e as provas documentais, dar-se-á preferência aos fatos. (MARTINS, 2014, p. 75)

Por óbvio, não se trata de uma primazia absoluta, pois em conjunto com tal princípio sempre haverá que se demonstrar a boa fé.

Presume-se, porém que a realidade fática reflete a verdade, a qual deverá sempre ser considerada nas demandas trabalhistas.

2.1.4 Princípio da Duração Razoável do Processo

Consiste em uma proteção fundamental a todos, de forma que as relações processuais devam ser solucionadas em tempo razoável, assegurada pelo artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal, *in verbis*: “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. (BRASIL, 1988).

Tal princípio visa assegurar a garantia de uma tutela jurisdicional adequada, devendo o processo iniciar e terminar em prazo coerente, em conformidade com a complexidade de cada caso em concreto, a quantidade de processos em cada unidade judiciária, bem como o comportamento das partes durante a tramitação.

Sobre o assunto, ensina Mauro Schiavi:

O juiz, como condutor do processo deve sempre ter em mente que este deve tramitar em prazo compatível com a efetividade do direito de quem postula e buscar novos caminhos e interpretação da lei no sentido de materializar este mandamento constitucional. Em razão disso, atualmente, a moderna doutrina vem defendendo um diálogo maior entre o Processo do Trabalho e o Processo Civil, a fim de buscar, por meio de interpretação sistemática e teleológica, os benefícios obtidos na legislação processual civil e aplica-los ao Processo do Trabalho. Não pode o Juiz do Trabalho fechar os olhos para as normas de direito processual civil mais efetivas que a CLT, e

omitir-se sob o argumento de que a legislação processual do trabalho não é omissa, pois estão em jogo interesses muito maiores que a aplicação da legislação processual trabalhista e sim a importância do direito processual do trabalho, como sendo um instrumento célere, efetivo, confiável, que garanta, acima de tudo, a efetividade da legislação processual trabalhista e a dignidade da pessoa humana. (SCHIAVI, 2016 p. 104)

A demora processual, muitas vezes, acaba por ser prejudicial à efetividade da jurisdição, entretanto, buscar apenas a celeridade não garante tal eficácia, eis que é necessário o tempo hábil para o deslinde justo da causa.

2.1.5 Princípio da Boa-Fé

O princípio da boa fé norteia todos os ramos do direito, e tem como pressuposto a existência de uma obrigação e de um direito correlatos, dentro de uma relação jurídica revestida da intenção de não lesar ninguém. (CAIRO JÚNIOR, 2012, p. 91)

A boa fé deve ser sempre observada a todas as partes da relação contratual de trabalho, tanto pelo empregado quanto pelo empregador, devendo ambos cumprir as suas obrigações conforme estipulado.

O princípio da boa fé se refere à conduta das pessoas diante do cumprimento de seus deveres contratuais com honestidade, sem qualquer ideia maliciosa que tenda a prejudicar a outra parte. (CAIRO JÚNIOR, 2012, p. 91)

Em breve síntese, tal princípio tem por finalidade garantir a boa conduta das pessoas dentro das relações jurídicas.

Para o autor uruguaio Américo Plá Rodrigue, a boa fé possui duas espécies: a boa fé crença e a boa fé lealdade, sendo que esta última deve vigorar no direito do trabalho uma vez que se exige determinado comportamento e não apenas uma simples convicção. (BEVILÁQUA *apud* RODRIGUEZ, 2000, p. 152)

Cumprido ressaltar que esse princípio merece enfoque especial no presente trabalho, tendo em vista o tema abordado e a crença de que haja boa fé processual de todas as partes envolvidas na lide, quando de fato não houver meios de evitá-la.

O princípio da boa fé objetiva retira a eficácia tanto dos atos praticados com a intenção de prejudicar outra pessoa, com a utilização de meios ardis para obter vantagens indevidas, quando daqueles atos em desacordo com o padrão do *bonus pater familiae*.(CAIRO JÚNIOR, 2012, p. 92)

Assim, o que se busca preservar é que as partes devam sempre pactuar de forma honesta, sem qualquer tipo de malícia nas relações contratuais.

2.1.6 Princípio do Contraditório e da Ampla Defesa

Considerando que o processo visa a satisfação dos interesses das partes, o princípio do contraditório e da ampla defesa busca assegurar essa garantia, de forma que ambas possam se manifestar e demonstrar a sua versão dos fatos. (SHIAMI, 2016, p. 95)

Estabelece o artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal que “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”. (BRASIL, 1988)

Nelson Nery Junior ensina:

Por contraditório deve entender-se, de um lado, a necessidade de dar conhecimento da existência da ação e de todos os atos do processo às partes, e, de outro, a possibilidade de as partes reagirem aos atos que lhe sejam desfavoráveis. Os contendores têm direito de deduzir suas pretensões e defesas, de realizar as provas que requereram para demonstrar a existência de seu direito, em suma, direito de serem ouvidos paritariamente no processo em todos os seus termos. (NERY JUNIOR *apud* SCHIAMI, 2016, p. 95)

Em suma, consiste no direito de informação e reação das partes, na medida em que o processo siga o seu regramento legal, permitindo que os envolvidos influenciem na convicção do julgador, com as mesmas oportunidades e instrumentos processuais.

2.2 Acesso à Justiça do Trabalho

2.2.1 Conceito de Acesso à Justiça

A moderna concepção de acesso à justiça repudia o chamado formalismo jurídico, buscando preponderar o sistema normativo, com a inserção dos sujeitos, instituições e processos de acordo com a realidade social. (BEZERRA, 2009, p. 129)

Tal enfoque não leva em consideração apenas as normas jurídicas, mas sim a sua aplicação em conformidade com os fatos e valores que ensejaram a sua necessidade e existência.

O acesso à justiça possui três enfoques, quais sejam: geral, restrito e integral. (BEZERRA, 2009, p. 130)

O sentido geral está relacionado com a justiça social, sob a ideologia moral e política de igualdade de direitos e solidariedade coletiva.

Traz-se a definição de justiça social por meio da explanação do sociólogo Lucas de Oliveira Rodrigues:

Como conceito, a justiça social parte do princípio de que todos os indivíduos de uma sociedade têm direitos e deveres iguais em todos os aspectos da vida social. Isso quer dizer que todos os direitos básicos, como a saúde, educação, justiça, trabalho e manifestação cultural, devem ser garantidos a todos. (RODRIGUES, 2016).

Sob o prisma restrito, vê-se o acesso à justiça como a garantia do direito de postular em juízo, inserindo, o processo como o meio de composição de litígios perante o Poder Judiciário.

Já no aspecto integral, engloba-se a teoria dos direitos fundamentais com os escopos jurídicos, políticos e sociais presentes nos processos, como forma de assegurar a ordem jurídica justa, reconhecida e efetiva.(BEZERRA, 2009, p. 131)

Nas situações fáticas pode-se citar a garantia do acesso à justiça com a possibilidade de assistência judiciária àqueles que não possuem condições financeiras de arcar com custas processuais, bem como perante a criação de juizados especiais, antecipação de tutela, procedimento sumaríssimo, entre outros.

Sobre o assunto, afirma Carlos Henrique Bezerra Leite:

Vê-se, assim, que a nova concepção de acesso à justiça passa, a fortiori, pela imperiosa necessidade de se estudar a ciência jurídica processual e seu objeto num contexto político, social e econômico, o que exige do jurista e do operador do direito o recurso constante a outras ciências, inclusive a estatística, que lhes possibilitarão uma melhor reflexão sobre a expansão e complexidade dos novos litígios para, a partir daí, buscar alternativas de solução desses conflitos. (BEZERRA, 2009, p. 132)

Em breve síntese, o que se busca não é apenas o acesso a um processo justo, mas sim à justiça imparcial, igual, dialética e contraditória, que permita às partes a possibilidade de demonstrar as suas razões e argumentações.

2.2.2 Da Jurisdição

Durante o período da barbárie, os seres humanos solucionavam seus conflitos pela força, sendo que as pessoas mais fortes sempre levavam vantagem sobre os mais fracos, porém, com o advento da civilização, atribuiu-se ao Estado o poder de resolver os conflitos para garantia do bem comum e da paz social.(BEZERRA, 2009, p. 133)

A jurisdição é o meio pelo qual se compõe os conflitos para apreciação estatal, que passa a ter o poder, a função e atividade de aplicação do direito.

Atualmente, é a principal forma heterônoma de composição dos conflitos, podendo ser classificada como penal ou civil; especial ou comum; superior ou inferior; e, de direito ou de equidade.

Considera-se jurisdição comum a Justiça Federal e as Justiças Estaduais Ordinárias, enquanto a jurisdição especial é composta pela Justiça do Trabalho, Justiça Eleitoral e Justiça Militar.

Verifica-se, ainda, que a jurisdição trabalhista é instituída por três sistemas, quais sejam: individual, normativa e metaindividual.(BEZERRA, 2009, p. 134)

A jurisdição trabalhista individual busca a solução das reclamações individuais ou plúrimas decorrentes da relação de trabalho, enquanto a normativa volta-se aos dissídios coletivos e a metaindividual atenta-se aos interesses coletivos *stricto sensu* e individuais homogêneos.(BEZERRA, 2009, p. 134)

2.2.3 Acesso à Jurisdição Trabalhista

No âmbito do direito do trabalho, pode-se afirmar que o acesso à justiça, em sua grande maioria, é restrito aos desempregados que postulam em juízo quando não têm nada a perder com eventual demanda judicial.(BEZERRA, 2009, p. 137)

Na tentativa de sanar a desigualdade presente na relação entre o empregador e empregado, um dos fatores relevantes e limitadores do livre acesso à justiça, o ordenamento jurídico prevê medidas que garantem à parte hipossuficiente a ampla assistência jurídica.

Em virtude disso, muitas vezes, a parte que não irá despendar gastos com a demanda judicial utiliza-se de tal prerrogativa para enriquecimento ilícito, ajuizando pedidos além do que é seu por direito.

A jurisdição trabalhista é considerada acessível, célere e justa para todos, prestando demasiadas prestações jurisdicionais para servir o povo, contudo a sua simplificação, em determinadas situações, acaba por fugir do conceito de justiça.

2.3 A Economia do País e o Impacto na Justiça do Trabalho

Considerando que o Estado intervém nos sistemas de produção, estabelecendo políticas que refletem diretamente os níveis de empregos, e que a relação entre empregado e empregador é essencialmente econômica, pode-se concluir que a economia, a qual objetiva-se estudar a produção, distribuição e consumo de bens e serviços, está diretamente relacionada com o Direito do Trabalho.

Os fatos econômicos contribuíram diretamente para a história do Direito do Trabalho, assim como esse último gradativamente influencia o domínio econômico, fazendo com que ambos possuam interdependência.

O trabalho, consistente na prestação de mão de obra, é um dos elementos da produção, o qual instiga diretamente o nível das oportunidades de empregos e os efeitos sobre a remuneração.

Em virtude disso, as situações econômicas sempre influenciarão a estrutura jurídica, como exemplo, pode-se citar o fato de a Justiça do Trabalho ser um dos setores mais afetados pela crise econômica que tem se afluído pelo mundo todo, vez que dá ensejo a elevado número de demissões, acarretando o aumento de demandas judiciais.

Afirma o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho e Conselheiro do Conselho Nacional de Justiça, Sr. João Oreste Dalazen, que “uma crise que envolve a economia, que envolve o capital, imediatamente afeta o nível de emprego, provoca o desemprego e, por conseguinte, gera demandas trabalhistas” (DALAZEN, 2008)

Em 17 de maio de 2016 foi publicada uma matéria do site denominado “Estadão”, em que se noticiava que o Tribunal Superior Trabalho estimou que as Varas Trabalhistas iriam receber cerca de 3 milhões de novas demandas, em decorrência da crise, o que representa um aumento de quase 13% (treze por cento) com relação ao ano de 2015. (ESTADÃO, 2016)

Deparando-se com tal situação, afirmou o Ministro Ives Gandra:

É nos períodos de crise econômica que um sistema legal trabalhista mostra se oferece proteção real ou apenas de papel ao trabalhador. Quanto mais rígido o sistema, menos protetor ele é. As empresas quebram e os trabalhadores ficam sem emprego. Por isso, um período de crise exige uma reforma legislativa que dê maior flexibilidade protetora. Quando as leis e a Justiça fazem exigências exageradas, elas acabam com postos de emprego e prejudicam os trabalhadores. É preciso afrouxar um pouco a corda que vai enforcando a todos e encontrar o ponto de equilíbrio entre a justa retribuição aos trabalhadores e ao empresário empreendedor. (GRANDRA, 2016)

Sabe-se que os custos despendidos para manter um empregado dentro da empresa não se restringem apenas ao salário e, principalmente em tempos de crise econômica, se as leis trabalhistas onerarem demasiadamente o empregador, prejudicará o próprio trabalhador, eis que dará ensejo a um grande número de demissões.

A maioria das demandas judiciais, decorrentes da atual crise, versam a respeito de pagamento de horas extras, verbas rescisórias, insalubridade e recolhimento de FGTS, conforme noticiado no “Estadão”, em maio/2016. Além disso, antes os empregados demoravam cerca de um ano após a demissão para processar os antigos empregadores e, atualmente, a média é de três meses.

O desemprego acaba aumentando as prestações de serviços informais, ou seja, mais causas processuais na Justiça do Trabalho. Ocorre que, as grandes corporações não sentem o peso de tal problema como as empresas de pequeno e médio porte, eis que são essas que tendem a contratar informalmente os trabalhadores por não suportarem o encargo dos altos custos, apesar de necessitarem da prestação de mão de obra.

A rigidez da Consolidação das Leis do Trabalho, vigente desde 1943, não permite que as empresas tomem medidas capazes de diminuir as demandas processuais, mesmo diante do avanço da tecnologia, e sabendo que o país não é o mesmo, tendo sofrido diversas modificações nesses 73 (setenta e três) anos.

Afirma o presidente do Conselho das Relações do Trabalho da Confederação Nacional da Indústria, Alexandre Furlan, em entrevista realizada por Guilherme Queiroz, publicada pela “Agência CNI de Notícias”:

Temos uma legislação trabalhista tamanho único, que dá igual tratamento ao que é diferente. A mesma regra vale para todas as empresas, da pequena à grande; os setores, da indústria ao comércio; para qualquer momento da economia, na bonança ou na crise; e para todos os trabalhadores, ainda que sejam hipossuficientes, ou que tenham poder de gestão, alta especialização e grau de instrução. (FURLAN *apud* QUEIROZ, 2016)

Sob o enfoque histórico, vê-se que em 1943 a maioria da população brasileira vivia no campo, sendo que a legislação buscava se adequar à realidade econômica do país à época. Atualmente, com o avanço tecnológico das indústrias, existem novas formas de trabalho, devendo as normas acompanhar tais transformações, o que não ocorre, na realidade.

Conclui-se, portanto, que a disparidade entre a legislação vigente e a realidade atual acarreta em obstáculo à evolução, sendo necessário assegurar maior segurança às negociações coletivas, como forma de conciliar os interesses das empresas e dos trabalhadores.

3 ÉTICA PROFISSIONAL

3.1 Dos Advogados

O advogado é indispensável à justiça, tendo como obrigação principal a orientação de seu cliente, analisando a possibilidade de se postular eventuais reivindicações em juízo, demonstrando os riscos e benefícios.

Moacyr Amaral Santos, citado por Mauro Shiavi, conceitua:

Figura singular do advogado, a um tempo servidor da justiça, assistente técnico e procurador do cliente. Seu traço característico é o de servir à Justiça, como técnico do direito. E porque serve ao Estado, e porque função específica deste é a de fazer justiça, no exercício de sua profissão exerce o advogado um múnus público. Por reconhecer-lhe essa característica é que o Estado lhe confere o privilégio do exercício do *jus postulandi*. (SANTOS, 2007, *apud* SHIAMI, 2016, p. 367)

Não se pode olvidar que a Carta Magna enfatiza a importância de tal profissional, no momento em que estabelece, em seu artigo 133, que “o advogado é indispensável à administração da Justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei” (BRASIL, 1998).

No mesmo sentido, dispõem os artigos 2º e 4º da Lei nº 8.906/94:

Art. 2º O advogado é indispensável à administração da justiça.

§ 1º No seu ministério privado, o advogado presta serviço público e exerce função social.

§ 2º No processo judicial, o advogado contribui, na postulação de decisão favorável ao seu constituinte, ao convencimento do julgador, e seus atos constituem múnus público.

§ 3º No exercício da profissão, o advogado é inviolável por seus atos e manifestações, nos limites desta lei.

Art. 4º São nulos os atos privativos de advogado praticados por pessoa não inscrita na OAB, sem prejuízo das sanções civis, penais e administrativas.

Parágrafo único. São também nulos os atos praticados por advogado impedido - no âmbito do impedimento - suspenso, licenciado ou que passar a exercer atividade incompatível com a advocacia. (BRASIL, 1994)

A atividade advocatícia, ante a sua natureza de serviço público e de função social, torna concreto o princípio do Acesso à Justiça, eis que sem a sua observância, as partes leigas podem se perder em um mundo constituído por regras e prazos.

Contudo, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê, em seu artigo 791, que “os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”, o que se denomina *jus postulandi*, ou seja, as

partes possuem capacidade postulatória sem a intervenção obrigatória de um advogado perante a justiça laboral. (BRASIL, 1943)

Enfatiza-se que o *jus postulandi* restringe-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, pois a complexidade da ação rescisória, ação cautelar, mandado de segurança e recursos perante o Tribunal Superior do Trabalho, exige a intervenção do conhecimento técnico do advogado (Súmula nº 425 do Tribunal Superior do Trabalho²).

Entretanto, o acompanhamento por um profissional técnico facilita a comunicação com o magistrado, em razão dos termos técnicos e padrões jurídicos capazes de amoldar composição da lide e sua solução, uma vez que a parte, sozinha, não consegue dominar, geralmente, os aspectos emocionais.

Afirmam Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento que

Há questões jurídicas complexas cuja solução depende de formação jurídica, uma que envolve conceitos técnicos que não são conhecidos pelo leigo, inclusive interpretação de matéria constitucional, bem como de problemas, quase sempre delicados, de natureza processual.

O advogado é indispensável à administração da justiça, princípio cuja amplitude pode levar à exigibilidade da sua participação em todos os processos judiciais, independentemente da natureza e expressão econômica das causas. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 543)

Apesar do *jus postulandi*, é mais favorável às partes a participação do advogado na composição da lide, vez que a solução técnica tornar-se-á mais eficaz.

3.1.1 Ética Profissional do Advogado

O exercício da advocacia deve ser munido de decoro, ética, dignidade, honestidade e boa-fé, sempre em busca da justiça.

Ressalta-se que a ética deve ser observada no exercício de qualquer profissão, porém o fato de os advogados lidarem diretamente com a vida e patrimônio de outras pessoas acabam ganhando maior atenção da sociedade nesse aspecto.

Segundo Sebastião José Rodrigues:

Independentemente de qual seja a espécie do caso o advogado será necessário em qualquer fato ou ato que tenha certa relação com a repercussão social. No entanto sempre devendo preservar em seu comportamento a honra, dignidade e nobreza,

²Súmula 425 TST - O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho. (BRASIL, 2010)

procurando zelar ao máximo pelo seu caráter de essencialidade e indispensabilidade, devendo atentar-se à sua reputação pessoal e profissional. (RODRIGUES *apud* SOUZA, 2011)

Assim, cabe ao advogado salvaguardar aos interesses de seus clientes nos limites da boa-fé, ou seja, postulações que não pretendam a efetivação de direitos, dotadas de má-fé, mesmo a requerimento da parte, não podem ser acatadas pelo profissional.

Nesse diapasão, estabelece o artigo 2º do Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil:

O advogado, indispensável à administração da Justiça, é defensor do Estado democrático de direito, da cidadania, da moralidade pública, da Justiça e da paz social, subordinando a atividade do seu Ministério Privado à elevada função pública que exerce.

Parágrafo único. São deveres do advogado:

I – preservar, em sua conduta, a honra, a nobreza e a dignidade da profissão, zelando pelo seu caráter de essencialidade e indispensabilidade;

II – atuar com destemor, independência, honestidade, decoro, veracidade, lealdade, dignidade e boa-fé;

III – velar por sua reputação pessoal e profissional;

IV – empenhar-se, permanentemente, em seu aperfeiçoamento pessoal e profissional;

V – contribuir para o aprimoramento das instituições, do Direito e das leis;

VI – estimular a conciliação entre os litigantes, prevenindo, sempre que possível, a instauração de litígios;

VII – aconselhar o cliente a não ingressar em aventura judicial;

VIII – abster-se de:

a) utilizar de influência indevida, em seu benefício ou do cliente;

b) patrocinar interesses ligados a outras atividades estranhas à advocacia, em que também atue;

c) vincular o seu nome a empreendimentos de cunho manifestamente duvidoso;

d) emprestar concurso aos que atentem contra a ética, a moral, a honestidade e a dignidade da pessoa humana;

e) entender-se diretamente com a parte adversa que tenha patrono constituído, sem o assentimento deste.

IX – pugnar pela solução dos problemas da cidadania e pela efetivação dos seus direitos individuais, coletivos e difusos, no âmbito da comunidade. (BRASIL, 1995)

As condutas dos advogados, em qualquer situação, devem ser compatibilizadas com as previsões dispostas no Código de Ética e no Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, obedecendo aos princípios morais, sociais e profissionais.

A advocacia, quando exercida com respeito, compromissada com a ética e a moral, garante a ordem em um Estado Democrático de Direito, cabendo ao profissional o múnus de proteção aos direitos de seus clientes, agindo mediante a boa-fé, sendo que a má-fé afeta diretamente aos princípios sociais, uma vez que a intenção de prejudicar outrem não pode ser aceita perante a vida em sociedade.

Existem profissionais que não empenham a atuação de sua atividade com ética, distorcendo a verdade dos fatos, fraudando e litigando de má-fé, em busca de vantagens

ilícitas e indevidas, o que transfere à sociedade a ideia de que todos os advogados estão sempre em busca de “brechas na lei”, tirando, assim, a credibilidade da advocacia, em si.

Para que se possa resguardar a solução justa dos litígios, é essencial que os advogados e todos os profissionais do direito envolvidos nas relações processuais ajam em conformidade com a moral, a ética e a legislação.

3.1.2 Responsabilidade dos Advogados pela Litigância de Má-Fé

Durante a tramitação dos processos relacionados ao direito laboral, diferentemente do que ocorre no processo civil, pode-se observar certa dificuldade de condenar por litigância de má-fé quem não seja parte, ou seja, os advogados.

Não se pode olvidar que os advogados dispõem, na mesma proporção que as partes, o dever de lealdade, veracidade e boa-fé, conforme preveem os artigos 5º e 77 do Código de Processo Civil, *in verbis*:

Art. 5º Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé.

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

I - expor os fatos em juízo conforme a verdade;

II - não formular pretensão ou de apresentar defesa quando cientes de que são destituídas de fundamento;

III - não produzir provas e não praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou à defesa do direito;

IV - cumprir com exatidão as decisões jurisdicionais, de natureza provisória ou final, e não criar embaraços à sua efetivação;

V - declinar, no primeiro momento que lhes couber falar nos autos, o endereço residencial ou profissional onde receberão intimações, atualizando essa informação sempre que ocorrer qualquer modificação temporária ou definitiva;

VI - não praticar inovação ilegal no estado de fato de bem ou direito litigioso. (BRASIL, 2015)

Todos que agirem de má-fé, mediante dolo, devem ser pessoalmente responsabilizados por seus atos. Assim, as penalidades previstas às partes pela litigância de má-fé podem se estender a seus procuradores, no entanto, será apurada em ação própria, devido à independência funcional do advogado, sendo necessário comprovar que este, de forma intencional, uniu-se ao seu cliente para prejudicar a parte contrária. (SCHIAVI, 2016, p. 396)

A possibilidade de condenação solidária do advogado pela litigância de má-fé está prevista no artigo 32 da Lei nº 8.906/94, *ipsis litteris*:

Art. 32. O advogado é responsável pelos atos que, no exercício profissional, praticar com dolo ou culpa.

Parágrafo único. Em caso de lide temerária, o advogado será solidariamente responsável com seu cliente, desde que coligado com este para lesar a parte contrária, o que será apurado em ação própria. (BRASIL, 1994)

Portanto, a responsabilidade do advogado por litigância de má-fé deve ser apurada em ação de indenização própria, perante a Justiça Comum, porém, em casos excepcionais, quando evidenciada a sua má-fé no conluio com o cliente, pode o Juiz do Trabalho, após o devido contraditório, condenar o patrono da causa solidariamente.

3.2 Dos Juízes

O Juiz consiste no intérprete final do direito perante os processos judiciais, tendo como função primordial a decisão e solução dos litígios. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 241)

As Varas do Trabalho são constituídas por um juiz singular, conforme prevê o artigo 116 da Constituição Federal³.

Os doutrinadores Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento destacam:

Juiz do trabalho é o magistrado investido do poder jurisdicional conferido pelo Estado para interpretar e aplicar as normas e os princípios do ordenamento jurídico previstos para a solução judicial dos conflitos de trabalho dentro da sua esfera de competência constitucional. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 241)

Os juízes se distinguem dos árbitros devido ao fato de possuírem o monopólio da administração da justiça, ou seja, o poder Estatal protegido por garantias constitucionais e autonomia. . (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 241)

As funções dos magistrados constituem relevante papel social, devendo ser emanadas de razoabilidade, equilíbrio e justiça, devendo sempre buscar os meios de garantia dos direitos fundamentais das partes.

Nesse sentido, ensina Carlos Henrique Bezerra Leite:

No atual paradigma do Estado Democrático de Direito, o Juiz do Trabalho assume importante papel na efetivação dos direitos humanos e fundamentais, especialmente os de dimensão juslaboral, como são os direitos fundamentais sociais trabalhistas. Para tanto, é condição necessária a sua sólida formação humanística, elevada

³Art. 116 CF – Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular. (BRASIL, 1998)

preparação teórica e técnica, além do compromisso inarredável com a efetivação dos direitos previstos na Constituição e nos Tratados Internacionais de Direitos Humanos. (LEITE, 2009. p. 120)

Os magistrados devem solucionar os conflitos de forma imparcial, resguardando o equilíbrio entre as partes na relação processual, oportunizando o contraditório e a ampla defesa para formação de seu livre convencimento, e, finalmente, prolatar a sua decisão. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 243)

O Código de Processo Civil, em seu artigo 139, destaca as principais funções dos magistrados, veja-se:

Art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe:

I - assegurar às partes igualdade de tratamento;

II - velar pela duração razoável do processo;

III - prevenir ou reprimir qualquer ato contrário à dignidade da justiça e indeferir postulações meramente protelatórias;

IV - determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou subrogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária;

V - promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais;

VI - dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito;

VII - exercer o poder de polícia, requisitando, quando necessário, força policial, além da segurança interna dos fóruns e tribunais;

VIII - determinar, a qualquer tempo, o comparecimento pessoal das partes, para inquiri-las sobre os fatos da causa, hipótese em que não incidirá a pena de confesso;

IX - determinar o suprimento de pressupostos processuais e o saneamento de outros vícios processuais;

X - quando se deparar com diversas demandas individuais repetitivas, oficiar o Ministério Público, a Defensoria Pública e, na medida do possível, outros legitimados a que se referem o art. 5º da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, e o art. 82 da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, para, se for o caso, promover a propositura da ação coletiva respectiva.

Parágrafo único. A dilação de prazos prevista no inciso VI somente pode ser determinada antes de encerrado o prazo regular. (BRASIL, 2015)

O Estado transfere o seu poder de solução dos litígios aos juízes, os quais devem ser pessoas imparciais, não podendo possuir qualquer tipo de relação com as partes, proporcionando a ambas as mesmas condições para formação do seu livre convencimento.

A imparcialidade é requisito essencial para a efetivação da justiça, cabendo ao magistrado observá-la, não podendo dar preferência a nenhuma das partes, dispensando-lhes o mesmo tratamento em todas as circunstâncias. (SHIAVI, 2016, p. 193)

O exercício da imparcialidade fica evidenciado nos momentos em que é assegurado o contraditório para o livre convencimento do juiz, o qual deverá motivar todas as suas decisões, diante das provas lhe apresentadas. (SHIAMI, 2016, p. 193)

Como detentor do poder de garantia da justiça, o juiz tem o dever resguardar a duração razoável do processo, de modo que as soluções sejam céleres, indeferindo, assim, postulações que se caracterizem meramente protelatórias.

No que tange à conduta do magistrado perante o assédio processual, afirma Luiz Guilherme Marinoni, citado por Mauro Shiami:

Se o juiz não tem apenas a função de resolver litígios, porém a de zelar pela idoneidade da prestação jurisdicional, sem poder resignar-se a aplicar a técnica processual que possa conduzir a uma tutela jurisdicional inefetiva, é certo dizer que o seu dever não se resume a uma mera resposta jurisdicional, pois exige a prestação de uma tutela jurisdicional efetiva. Ou seja, o dever do juiz, assim como o do legislador, ao instituir a técnica processual adequada, está ligado ao direito fundamental à efetividade da tutela jurisdicional, compreendido como um direito necessário para que se dê proteção a todos os outros direitos. [...] O jurisdicionado não é obrigado a se contentar com um procedimento inidôneo à tutela jurisdicional efetiva, pois o seu direito não se resume à possibilidade de acesso ao procedimento legalmente instituído. Com efeito, o direito à tutela jurisdicional não pode restar limitado ao direito de igual acesso ao procedimento estabelecido, ou ao conteúdo tradicional de direito de acesso à justiça. Não importa apenas dizer que todos devem ter iguais oportunidades de acesso aos procedimentos e aos advogados, e, assim, à efetiva possibilidade de argumentação e produção de provas. (MARINONI *apud* SHIAMI, 2016, p. 401/402)

Portanto, além da solução dos litígios, cabe aos magistrados assegurar a idoneidade da prestação jurisdicional.

O abarrotamento dos processos judiciais não é proporcional ao número de magistrados que, muitas das vezes, para simplesmente cumprir o número mínimo de encerramento de feitos sob sua responsabilidade, sequer leem atentamente as peças processuais juntadas aos autos. (PIRES, 2014)

A solução de conflitos que afetam diretamente a vida de um ser humano jamais poderia ser medida por números e sim por resultados eficazes.

Sobre isso, corre notícias no mundo cibernético que um advogado, ao perceber que o magistrado não lia todo o conteúdo de suas peças processuais, incluiu em meio a citação de uma jurisprudência, uma receita de pamonha, veja-se:

Senhores julgadores, espero que entendam o que faço nestas pequenas linhas, e que não seja punido por tal ato de rebeldia, mas há tempos os advogados vêm sendo desrespeitados pelos magistrados, que sequer se dão ao trabalho de analisar os pleitos que apresentamos. Nossas petições nunca são lidas com a atenção necessária. A maior prova disso será demonstrada agora, pois se somos tratados

como pamonhas, nada mais justo do que trazer aos autos a receita desta tão famosa iguaria. Rale as espigas ou corte-as rente ao sabugo e passe no liquidificador, juntamente com a água, acrescente o coco, o açúcar e mexa bem, coloque a massa na palha de milho e amarre bem, em uma panela grande ferva bem a água, e vá colocando as pamonhas uma a uma após a fervura completa da água, Importante a água deve estar realmente fervendo para receber as pamonhas, caso contrário elas vão se desfazer. Cozinhe por mais ou menos 40 minutos, retirando as pamonhas com o auxílio de uma escumadeira. (PIRES, 2014)

Por mais audacioso que possa parecer, vê-se que um profissional chega a esse ponto após estar extremamente perplexo com o desrespeito ao seu trabalho e, no caso acima, incrivelmente “passou batido pelo juiz”, conforme o teor da notícia acostada ao site denominado “Jusbrasil”.

Isso demonstra uma extrema afronta aos interesses da sociedade, que deixa a solução dos conflitos nas mãos do Estado, o qual atribui tal função aos juízes togados e, alguns desses, nem sempre dispensam a atenção necessária, o que pode acarretar diversas injustiças.

3.2.1 Código de Ética da Magistratura Nacional⁴

O Conselho Nacional de Justiça aprovou na 68ª Sessão Ordinária, ocorrida em 06 de agosto de 2008, O Código de Ética da Magistratura Nacional, atribuindo a sua observância obrigatória por todos os juízes do país, norteando-os pelos princípios da independência, imparcialidade, conhecimento e capacitação, cortesia, transparência, segredo profissional, prudência, diligência, integridade, dignidade, honra e decoro.

Em respeito à legislação brasileira, sobretudo à Constituição Federal, cabe aos magistrados agir de forma que possam fortalecer as instituições e os valores democráticos, bem como desenvolver suas atividades assegurando a garantia da dignidade da pessoa humana, a solidariedade e justiça.

Para a plena eficácia do exercício da profissão, resguarda-se aos togados, a independência, vedado a interferência na atuação do colega e o recebimento indevido de influências externas às suas convicções.

Além disso, é indispensável a imparcialidade, sem o favorecimento de qualquer das partes, com a solução dos conflitos de forma fundamentada de acordo com as provas, a legislação, os princípios e os costumes.

Todos os atos devem ser públicos, excetos os casos de sigilo devido ao segredo de justiça, como forma de obediência ao princípio da transparência.

⁴Tópico realizado com base na interpretação do Código de Ética da Magistratura Nacional.

Fora do âmbito jurisdicional, cabe ao magistrado agir com integridade, dignidade, honra e decoro, vivendo sua vida privada em conformidade com o exercício de sua atividade jurisdicional.

A prudência também é essencial ao exercício da magistratura, mediante comportamentos e decisões racionais e cautelosas, não se podendo olvidar do dever de resguardar os dados pessoais de que tenha tomado ciência durante a atividade jurisdicional.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento:

A ética é um dever de todos os que vivem numa sociedade civilizada na medida em que o seu fim é a criação de normas morais que devem inspirar o comportamento das pessoas e permitir uma convivência saudável, de modo espontâneo, já que as normas morais, ao contrário das jurídicas, são destituídas de coação exterior, embora possam provocar arrependimento interior.

A magistratura nacional, fiel a essas premissas e reconhecendo a importância da ética, elaborou o denominado Código de Ética da Magistratura Nacional (2008), aprovado pelo Conselho Nacional de Justiça, que considerou a sua adoção necessária como instrumento essencial para os juízes incrementarem a confiança da sociedade em sua autoridade moral. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 266)

Assim, vê-se que os princípios norteadores das atividades exercidas pelos magistrados visam resguardar a ética na profissão e na vida pessoal dos juízes, como forma de ganharem o respeito e a confiança da sociedade.

3.2.2 Responsabilidade Civil dos Magistrados

Os juízes exteriorizam a vontade do Estado por meio da prestação jurisdicional, mediante o pronunciamento de sentenças e decisões as quais vinculam as partes em si, bem como toda a sociedade. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 243)

Com isso, vê-se a extrema importância de seu papel, devendo sempre observar os dispositivos que visam preservar a ocorrência de litigância de má-fé das partes.

Dispõe o Código de Processo Civil, em seu artigo 143, que há possibilidade de os juízes responderem civilmente por perdas e danos quando evidenciado dolo ou fraude, bem como nas hipóteses em que recusar ou retardar providência que deveria ter tomado de ofício ou após requerimento da parte, *in verbis*:

Art. 143. O juiz responderá, civil e regressivamente, por perdas e danos quando:
I - no exercício de suas funções, proceder com dolo ou fraude;
II - recusar, omitir ou retardar, sem justo motivo, providência que deva ordenar de ofício ou a requerimento da parte.

Parágrafo único. As hipóteses previstas no inciso II somente serão verificadas depois que a parte requerer ao juiz que determine a providência e o requerimento não for apreciado no prazo de 10 (dez) dias. (BRASIL, 2015)

No mesmo sentido é a redação do artigo 49 da Lei Orgânica da Magistratura Nacional⁵.

Entretanto, o artigo 37, §6º, da Constituição Federal estabelece que o Estado responde pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa⁶.

Assim, muito se discute se as eventuais demandas de indenização devem ser postuladas em face do magistrado que deu causa ou ao Estado, vez que aquele exerce função pública atuando como órgão estatal.

O Superior Tribunal de Justiça firmou entendimento que se deve postular em face do Estado, que possui responsabilidade objetivo pelos danos causados por seus órgãos, cabendo responsabilização subjetiva a quem deu causa, veja-se:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. AFASTAMENTO CAUTELAR DE MAGISTRADA. ART. 27, § 3º, DA LOMAN. ATO ADMINISTRATIVO COMISSIVO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. ATO ANULADO POR FALTA DE MOTIVAÇÃO. DEVER DE INDENIZAR. DANO ANORMAL. INEXISTÊNCIA. DISSÍDIO JURISPRUDENCIAL NÃO DEMONSTRADO.

1. O afastamento cautelar da magistrada foi determinado pelo Órgão Especial do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro em sessão na qual decidiu pela instauração do processo administrativo disciplinar fundado no art. 27 da LOMAN. Conquanto o ato de afastamento de magistrado tenha inegável cunho decisório, com feição jurisdicional, não se confunde com o ato judicial propriamente dito. Trata-se de ato administrativo comissivo praticado por órgão estatal, devendo eventual dano por ele causado ser analisado sob o enfoque da responsabilidade objetiva, o que exclui a culpa dentre os elementos configuradores do dever de indenizar.

2. O Estado tem obrigação de reparar tanto o dano decorrente de ação lícita, quanto ilícita. O que muda são as características para que o dano seja tomado como ressarcível.

3. Os danos decorrentes de atividade ilícita são sempre antijurídicos e devem reunir somente duas características para serem reparados, serem certos e não eventuais e atingirem situação legítima, capaz de traduzir um direito, ou ao menos um interesse legítimo. Já os danos oriundos de atividade lícita demandam outras duas características para serem suscetíveis de reparação, serem anormais, inexigíveis em razão do interesse comum, e serem especiais, atingindo pessoa determinada ou grupo de pessoas.

⁵ Art. 49 - Responderá por perdas e danos o magistrado, quando:

I - no exercício de suas funções, proceder com dolo ou fraude;

II - recusar, omitir ou retardar, sem justo motivo, providência que deva ordenar o ofício, ou a requerimento das partes.

Parágrafo único - Reputar-se-ão verificadas as hipóteses previstas no inciso II somente depois que a parte, por intermédio do Escrivão, requerer ao magistrado que determine a providência, e este não lhe atender o pedido dentro de dez dias. (BRASIL, 1979)

⁶Art. 37, § 6º - As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa. (BRASIL, 1988)

4. A existência de dano ressarcível não restou demonstrada, na espécie.

5. O conhecimento da divergência jurisprudencial pressupõe demonstração, mediante a realização do devido cotejo analítico, da existência de similitude das circunstâncias fáticas e do direito aplicado nos acórdãos recorrido e paradigmas, nos moldes dos arts.

541 do CPC e 255 do RISTJ.

6. Recurso especial parcialmente conhecido e não provido.

(BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Resp 1357824/RJ, Rel. Ministra Eliana Calmon, 2013).

Considerando que a responsabilidade estatal trata-se de princípio inserido no ordenamento brasileiro pela Constituição Federal, não há necessidade de lei que a estabeleça, sendo aplicável aos atos danosos provenientes dos poderes executivo, legislativo e judicial.

Além disso, Maria Helena Diniz citada por Sandra Regina Pires estabelece:

Estado e magistrado constituem um todo indissociável; se o juiz causar prejuízo a alguém, o Estado responderá patrimonialmente, tanto se o dano for causado por culpa, dolo ou fraude do órgão judicante. A responsabilidade pessoal do juiz não contraria nem exclui a do Estado, mas a consagra. (DINIZ, *apud* PIRES, 2012)

Portanto, pode-se concluir que a responsabilização do Estado não exclui a do magistrado e vice-versa.

Assim, em que pese à existência de independência funcional, quando verificado que o juiz prejudicou uma das partes, mediante dolo, fraude, pela recusa, retardamento ou omissão da decisão, poderá ser responsabilizado civilmente, em ação de indenização por perdas e danos, sem prejuízo de processo administrativo.

4 LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ E ASSÉDIO PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

4.1 Da Má-Fé Processual

O Estado disponibiliza meios acessíveis e efetivos aos cidadãos para dirimir seus conflitos sem a necessidade de autotutela, ou seja, coloca-se à frente de todos para solução dos problemas, como forma de evitar que sejam resolvidos com “as próprias mãos” injustamente.

Diante disso, cabem às partes utilizarem dos mecanismos da jurisdição estatal investidos de lealdade e boa fé, expondo os fatos de acordo com a verdade, sem formulação de pretensões infundas e protelatórias, para que se possa alcançar uma solução justa. (SCHIAVI, 2016, p. 394)

A litigância de má-fé é caracterizada nos momentos em que os princípios da lealdade, boa-fé, dignidade e seriedade processual são violados, sendo enumeradas pelo artigo 80, do Código de Processo Civil, veja-se:

Art. 80. Considera-se litigante de má-fé aquele que:
I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
II - alterar a verdade dos fatos;
III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
VI - provocar incidente manifestamente infundado;
VII - interpor recurso com intuito manifestamente protelatório. (BRASIL, 2015)

Deduzir pretensões ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso ocorre nas circunstâncias em que a parte postula em juízo por direito não previsto em lei ou em norma coletiva.

A alteração da verdade dos fatos consiste em uma das formas mais comuns de se verificar a litigância de má-fé nos casos em concreto, em que as partes aumentam ou até mesmo inventam situações na tentativa de ludibriar o magistrado.

Muitas vezes as partes usam do processo para conseguir objetivo ilegal, como nos casos em que se registra determinada pessoa, porém esta não presta aqueles serviços, desejando, tão somente, a contagem de tempo de contribuição para recebimento de benefícios previdenciários, bem como diante da celebração de acordos judiciais que não são cumpridos na realidade fática por ambas as partes. (SCHIAVI, 2016, p. 395)

É comum se verificar a litigância de má-fé diante da resistência injustificada ao andamento do feito por uma das partes, a qual busca protelar a solução do conflito mediante requerimentos de redesignação de audiências ou procrastinação com a retirada dos autos sem devolvê-los no tempo correto, entre outras condutas.

Sobre isso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região dispõe:

EMENTA: LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. O art. 5º do NCPC aduz que "aquele que de qualquer forma participa do processo deve comparta-se de acordo com a boa-fé". Já o art. 6º do CPC/2015 enuncia que "todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em prazo razoável, decisão de mérito justa e efetiva". Por sua vez, o art. 80, caput e inciso IV, do citado Código de Ritos, dispõe que "considera-se litigante de má-fé aquele que [...] IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo". Desse modo, a má-fé pode restar caracterizada quando a parte, de alguma forma, tenta retardar o curso do processo, desviando do seu dever processual de lealdade e cooperação. (MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho, RO 0000863-25.2014.5.03.0076, Rel. Min. Juliana Vigmoli Cordeiro, 2016)

Já a hipótese de provocar incidentes manifestamente infundados pode ser vislumbrada ante as situações em que todas as decisões interlocutórias são protestadas sem qualquer fundamentação.

Por fim, as partes que interpõem diversos recursos, mesmo cientes que são incabíveis, também litigam de má-fé, com o único intuito de procrastinar o julgamento da decisão.

Com a finalidade de inibir e reprimir tais atos, a lei processual impõe sanção de multa de um a dez por cento do valor corrigido da causa, sem prejuízo da indenização pelos danos causados, conforme dispõe o artigo 81 do Código de Processo Civil:

Art. 81. De ofício ou a requerimento, o juiz condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a um por cento e inferior a dez por cento do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.
 § 1º Quando forem 2 (dois) ou mais os litigantes de má-fé, o juiz condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.
 § 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até 10 (dez) vezes o valor do salário-mínimo.
 § 3º O valor da indenização será fixado pelo juiz ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos. (BRASIL, 2015)

Por força do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho⁷ tais dispositivos processuais cíveis são perfeitamente aplicáveis à justiça trabalhista.

Ressalta-se que tais regras aplicam-se na mesma proporção a ambas as partes, não havendo o que se falar em resguardar o polo hipossuficiente, quando esse esteja provido de má-fé ao atuar em juízo.

Assim, ensina Mauro Schiavi:

Ainda que se possa sustentar a hipossuficiência do reclamante no processo do trabalho, este argumento, *data vênia*, não pode ser utilizado como escudo para se permitir a lide temerária do trabalhador na Justiça do Trabalho, pretensões formuladas fora da razoabilidade, ou de forma abusiva. No cotidiano da Justiça do Trabalho, constatamos muitos exemplos de má-fé por parte do próprio trabalhador, e esse fato se potencializa considerando-se a expectativa da revelia do reclamado, ou até mesmo um acordo mais vantajoso para o trabalhador. (SHIAMI, 2016)

Assim, verificada a litigância de má-fé por uma das partes, na própria justiça do trabalho, é possível aplicar as sanções previstas no artigo 81 do Código de Processo Civil, ressaltando que a multa e a indenização serão cabíveis apenas nos casos de conduta dolosa da parte, uma vez que o aludido *Códex* não prevê modalidade culposa. (SCHIAMI, 2016, p. 395)

Cabe ao juiz aplicar as penalidades pertinentes, ao se verificar a ocorrência de litigância de má-fé, conforme entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, veja-se:

EMENTA: MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. APLICAÇÃO. Caracterizada nos autos conduta que importa em litigância de má-fé, nos moldes legais, deve o juiz aplicar a respectiva penalidade. A parte não deve alterar a verdade dos fatos, tentando induzir o Juízo a erro, bem como deduzir ou insistir em teses infundadas e contrárias a texto expresso de lei. Em casos tais, é dever da Justiça reprimir atos de tal natureza, de modo a preservar a dignidade da Justiça e a razoável duração do processo, garantida aos litigantes constitucionalmente (CR, art. 5º, inciso LXXVIII). O processo é colocado à disposição das partes a fim de que o direito alcance a paz social. Para se atingir tal desiderato deve haver lealdade nas postulações, tudo dentro dos limites do respeito às pessoas e às instituições. É dever do Juiz reprimir e condenar qualquer ato contrário à dignidade da Justiça. (MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho, RO 0002577-70.2013.5.03.0103, Rel. Min. Cleber Lúcio de Almeida, 2016)

O Juiz pode aplicar as sanções em virtude da verificação de litigância por má-fé, a requerimento da parte ou de ofício, por intermédio de decisão devidamente fundamentada

⁷ Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título. (BRASIL, 1943)

(artigo 93, inciso IX, da Constituição Federal⁸), fixando a multa de um a dez por cento do valor da causa, sem prejuízo da indenização pelos danos causados, os quais se reverterão em benefício da parte contrária.

É possível vislumbrar a aplicação de multa por litigância de má-fé no seguinte julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: o exame das seguintes matérias: valor da multa por litigância de má-fé, compensação das horas extras. VALOR DA MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ A reclamada não se conforma com o cálculo da multa por litigância de má-fé. Alega que no primeiro cálculo apresentou um valor de R\$392,98, quando o valor era de R ... do Juízo no id. 2bc6758, não consta o valor da multa por litigância de má-fé. Assim, não merece reforma a r. decisão agravada, uma vez que, sendo determinada multa por má-fe no percentual de 20% do valor dado a causa, o valor lançado no cálculo, em questão está correto. Nego provimento. (MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho, RO 0010982-32.2013.5.03.0027, Rel. Milton V. Thibau de Almeida, 2016)

Em respeito aos princípios norteadores do direito laboral, sobretudo o de proteção ao polo hipossuficiente, pode-se, muitas vezes, chegar à equivocada conclusão de que se deve condover-se com as fraudes emanadas de má-fé daqueles que se utilizam dos instrumentos processuais para obtenção de vantagens ilícitas. (CAMPOS, 1995)

Em razão das características do processo do trabalho a deslealdade processual emanada de pleitos divergentes com a realidade fática e legal, muitas vezes, passa despercebida diante da informalidade e celeridade, admitindo, dessa forma, postulações inescrupulosas.

Diferentemente do que ocorre nos processos cíveis, em que é guiado por um sistema probatório diverso, o processo trabalhista permite, como exemplos, requerimento de horas extras com base em jornadas de trabalho divergentes da realidade, chegando-se, absurdamente, a distanciar as provas documentais, valorando-se as provas testemunhais. (CAMPOS, 1995)

Diante disso, vislumbra-se que a transgressão ao dever de veracidade e boa-fé é crescente nas postulações trabalhistas, desacreditando, assim, o que se denomina justiça.

Como exemplo, é a publicação feita por José Miguel Campos na revista exame:

⁸Art. 93. Lei complementar, de iniciativa do Supremo Tribunal Federal, disporá sobre o Estatuto da Magistratura, observados os seguintes princípios: (...) IX todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação. (BRASIL, 1988)

JOGO CRUEL - À sombra de uma legislação anacrônica e da generosidade da Justiça do Trabalho, cresceu uma árvore frondosa que pode ser chamada de indústria das ações trabalhistas. Fazem parte dela, como principais beneficiários, empregados - uns ingênuos, outros espertos - e advogados, sempre espertos. Propõem reclamações sobre tudo, na certeza de que alguma coisa será possível tirar das empresas na hora de fechar o acordo. É um jogo cruel para as empresas, uma vez que seu papel é quase sempre o da parte perdedora. (CAMPOS, 1995)

Portanto, pode-se ver que muitas vezes a justiça do trabalho acaba se tornando um palco de obtenção de enriquecimento ilícito, o que é expressamente vedado pelo ordenamento jurídico.

4.2 Do Assédio Processual

A tutela jurisdicional é direito fundamental estabelecido pela Constituição Federal, em seu artigo 5º, incisos XXXV e LXXVIII:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
 (...)
 XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;
 (...)
 LXXVIII a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.
 (BRASIL, 1988)

O acesso à justiça condiciona-se ao princípio do devido processo legal, princípio da igualdade, princípio do contraditório e ampla defesa, bem como pelo princípio da duração razoável do processo.

Entretanto, nas hipóteses em que as pessoas fazem uso de tais instrumentos assegurados pelo Direito para o devido acesso à justiça de forma imotivada constituir-se-á modo de abuso aos direitos processuais. (SCHIAVI, 2016, p. 399)

O assédio processual é verificado nas situações em que uma das partes tenta procrastinar os andamentos processuais, de forma a negar ou retardar o cumprimento das decisões judiciais, bem como provoca incidentes infundados com a interposição de recursos ou qualquer pedido protelatório.

Caracteriza-se pela prática reiterada de condutas antijurídicas, conforme explica Marcelo Ribeiro Uchôa:

Compreende-se como Assédio Processual série de condutas antijurídicas praticadas no curso de um processo judicial por uma parte litigante, com o propósito de evitar que a outra parte veja-se contemplada no resultado pretendido, isto é, no recebimento da tutela jurisdicional efetiva. No caso prático do processo do trabalho, significa a extensão, para além dos limites da empresa, do sofrimento moral causado ao trabalhador, justamente o mais fraco economicamente dentre os contratantes da relação obreira. (UCHÔA, 2008)

Diferentemente, a litigância de má-fé tem por objeto a obtenção de vantagem processual, mediante atos ilícitos ou imorais. O assédio processual, por sua vez, é utilizado como forma de causar prejuízo à parte contrária, por meio de mecanismos lícitos, entretanto, utilizados de maneira indevida.

Apesar de não estar previsto na legislação, o assédio processual é reconhecido no ordenamento jurídico como abuso dos princípios constitucionais do acesso à justiça e duração razoável do processo.

Na visão de Mauro VasniParoski, citado por Mauro Schiavi:

Entende-se, em linhas gerais, que o assédio desta natureza consiste no exercício abusivo de faculdades processuais, da própria garantia da ampla defesa e do contraditório, pois a atuação da parte não tem a finalidade de fazer prevalecer um direito que se acredita existente, apesar da dificuldade em demonstrá-lo em juízo, nem se cuida de construção de teses sobre assuntos em relação aos quais reina discórdia nos tribunais, a exemplo de uma matéria de direito, de interpretação jurídica, complexa e de indagação. Nada disso. O verdadeiro propósito do litigante é dissimulado, pois, sob a aparência de exercício regular das faculdades processuais, deseja um resultado ilícito ou reprovável moral e eticamente, procrastinando a tramitação dos feitos e causando prejuízos à parte que tem razão, a quem se destina a tutela jurisdicional, além de colaborar para a morosidade processual, aumentando a carga de trabalho dos órgãos judiciários e consumindo recursos públicos com a prática de atos processuais, que, sabidamente, jamais produzirão feitos (supostamente lícitos) desejados pelo litigante assediador. Em assim agindo, o litigante que pratica o assédio processual compromete a realização do processo justo. (PAROSKI *apud* SCHIAVI, 2016, p. 402)

Portanto, os atos processuais lícitos, porém utilizados de maneira indevida insidiosa e reiteradamente pela mesma parte, com o objetivo de atrapalhar o trâmite do processo, constitui assédio processual.

Têm-se como elementos: a prática de atos reiterados por uma das partes, os quais não necessariamente configuram-se como ilícitos, a estratégia e a intensão de prejudicar a relação processual. (SCHIAVI, 2016, p. 402)

Assim, pode-se citar como exemplos: as diversas recusas em receber as notificações, as negativas de cumprimento das decisões, a propositura de diversas demandas idênticas em face do mesmo reclamado, requerimentos de provas desnecessárias, a incessante interposição de recursos para protelar o fim do litígio, entre outros.

Em determinadas situações, a prática do assédio processual pode-se dar pelo próprio magistrado, mediante reiteradas tentativas abusivas de forçar as partes à conciliação, por exemplo.

Ao caso concreto, entende o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que o abuso do direito de defesa que enseja a demora da solução do litígio, prejudicando a outra parte, constitui assédio processual:

EMENTA: ASSÉDIO PROCESSUAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio processual pode ser conceituado como a atuação desproporcional da parte que, por meio do abuso do direito de defesa (art. 197, CC), pratica atos atentatórios à dignidade da justiça (art. 600, CPC), inobservando os deveres das partes relacionados à lealdade e a boa-fé (arts. 14 a 18, CPC). Tais atos proporcionam excessiva demora na prestação jurisdicional com o propósito deliberado e ilícito de obstruir ou retardar a efetiva prestação jurisdicional e/ou prejudicar a parte ex-adversa. Uma vez não comprovado o abuso de direito de defesa imputado à Reclamada, não se há falar em indenização por assédio processual. (MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho, RO nº 0000715-50.2013.5.03.0043, Rel. Des. Sercio da Silva Peçanha, 2013)

Não diferente, o uso abusivo dos instrumentos processuais para procrastinação do feito caracteriza-se o abuso processual, conforme expos o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região:

ASSÉDIO PROCESSUAL. PROVA. INDENIZAÇÃO. CABIMENTO. Restando demonstrada nos autos a utilização sistemática e abusiva das faculdades processuais com o claro objetivo de procrastinar o andamento do feito, retardando a entrega da prestação jurisdicional, há que ser reconhecida a prática do assédio processual, garantindo ao prejudicado o direito a uma indenização pelos prejuízos advindos desta conduta. (BAHIA, Tribunal Regional do Trabalho, RO nº 0000493-88.2012.5.05.0196, Rel. Des. Elisa Amado, 2012)

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região prolatou decisão no mesmo sentido:

ASSÉDIO PROCESSUAL. CONFIGURAÇÃO. A prática de assédio processual sinaliza a intensa movimentação da parte litigante em retardar ao máximo a efetividade da prestação jurisdicional, valendo-se de expedientes procrastinatórios, em afronta à celeridade processual. Evidenciada a intenção manifesta da parte adversa no retardamento do cumprimento de obrigação judicial transitada em julgado, mesmo após exauridos todos os prazos recursais, culminando na prática de sucessivos expedientes executórios em desrespeito à dignidade do reclamante e, inclusive, movimentando a máquina administrativa desmedidamente para atingir seus próprios objetivos, constitui prática de expediente desabonador, passível de reprimenda. (SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho, RO nº 0000679-6.2010.5.15.0118, Rel. Des. Claudinei Zapata Marques, 2011)

Diante do exposto, pode-se concluir a configuração do assédio processual está diretamente relacionado à conduta reiterada ou habitual do ofensor, de forma sistemática e nas mesmas circunstâncias de tempo e espaço.

4.3 Lealdade Processual

Trata-se da decorrência direta dos atos emanados de boa-fé, ou seja, as soluções dos conflitos atribuídos à tutela jurisdicional devem estar sempre acompanhadas dos preceitos legais para boa condução do processo, devendo as partes agir com lealdade e justiça.

Giuseppe Chiovenda, citado por Leonel Maschietto, assevera que:

Destinado a fazer triunfar a verdade e o direito, não deve o processo constituir meio ou ocasião para a prática da má-fé ou fraude. Essa orientação das legislações mais recentes equivale a outra manifestação do abandono da concepção individualista do processo, substituída por uma concepção publicística, não hesitante em limitar a liberdade das partes em consideração ao princípio da conduta processual honesta, e que, portanto, estabelece a obrigação de só se utilizar do processo para fins e meios lícitos. (CHIOVENDA *apud* MASCHIETTO, p. 59, 2006)

É importante que todas as pessoas envolvidas em uma relação processual ajam sempre com lealdade, sem faltar com a verdade e nem se utilizar de meios fraudulentos.

Estabelece o Tribunal Regional da 3ª Região:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM AGRAVO PETIÇÃO. COISA JULGADA. Não merece provimento o agravo de instrumento que vise destrancar o agravo de petição interposto com a finalidade de questionar matéria coberta pelo manto da coisa julgada. Trata-se de processo em fase de execução com a garantia do juízo através da penhora realizada no juízo deprecado. A marcha processual não está sujeita a retrocessos e o que se observa dos presentes autos é que, não obstante o equívoco do despacho de fl. 720, que determinou a citação da executada para os fins do art. 880 da CLT, quando se tratava apenas de atualização do débito e a execução já estava garantida, de qualquer maneira, a executada teria oportunidade para se manifestar quanto à atualização dos cálculos promovida pelo SCLJ. No entanto, a executada, como já declarado às fls. 725, tenta rediscutir matéria transitada em julgado, já apreciada por ocasião da decisão de embargos à execução de fls. 689 e do agravo de petição de fls. 708/710. Não pode o devedor, na atualização do débito (fls. 718/719), discutir a conta, porque absolutamente preclusa a oportunidade para tal (inteligência do art. 223 do NCPC, c.c. art. 879, parágrafo 2o. da CLT). E, considerando que a executada, repetida e insistentemente, formula as mesmas alegações, com o intuito de impedir ou dificultar a tramitação dos autos, comportando-se, portanto, de forma temerária e faltando com o dever de lealdade e boa-fé processual, considero-a litigante de má-fé, pelo que deve sofrer as iras do art. 774 do NCPC subsidiário (art. 769 da CLT) e a correspondente multa de 2% sobre o valor atualizado do débito a ser revertido em proveito do credor, sem prejuízo de outras sanções de natureza processual ou material, caso persista em se opor, maliciosamente, à execução, empregando ardis e meios artificiosos. (MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho, AI 0001291-98.2012.5.03.0036, Rel. Des. Juliana Vignoli Cordeiro, 2016)

A marcha processual não pode ser sujeita a retrocessos, e, quando uma das partes agirem de forma temerária, desprovida do dever de lealdade processual, é considerada litigante de má-fé, devendo sofrer as sanções legais, como forma de garantir o bom deslinde do processo.

Apesar da existência de dispositivos que visem a inibição da prática de atos dotados de má-fé e atentatórios à dignidade da justiça, é possível perceber que muitas vezes as sanções não são aplicadas. Assim, a impunidade acaba por permitir a continuação da prática de tais atos. (MASCHIETTO, 2016, p. 60)

É comum, principalmente na justiça do trabalho, vislumbrar casos em que os trabalhadores, de modo manifestamente desleal, postulam por direitos contrários à realidade fática, com o objetivo de conseguir vantagens pecuniárias, ou seja, o enriquecimento ilícito.

Constitui abuso de direito a utilização do processo de forma desleal, sem um objetivo legítimo, empregando meios fraudulentos à sua persecução ou com falta à verdade.

Prevê o Código Civil, em seu artigo 940:

Art. 940. Aquele que demandar por dívida já paga, no todo ou em parte, sem ressaltar as quantias recebidas ou pedir mais do que for devido, ficará obrigado a pagar ao devedor, no primeiro caso, o dobro do que houver cobrado e, no segundo, o equivalente do que dele exigir, salvo se houver prescrição. (BRASIL, 2002)

Contudo, a jurisprudência entende que tal artigo não pode ser aplicado ao direito do trabalho, em consideração a hipossuficiência do empregado, veja-se:

EMENTA: APLICAÇÃO DO ARTIGO 940 DO CÓDIGO CIVIL. INCOMPATIBILIDADE COM O DIREITO DO TRABALHO. Embora seja possível a aplicação subsidiária do direito comum, ela só é admitida quando se harmoniza com os princípios do Direito do Trabalho (art. 8º, parágrafo único, da CLT), o que não ocorre aqui, considerando a hipossuficiência do empregado. Assim, a multa prevista no artigo 940 do Código Civil não pode ser aplicada na seara trabalhista, porque pressupõe a igualdade jurídica entre as partes contratantes, que é a regra no direito comum. Ao contrário, o direito do trabalho considera sempre a situação de inferioridade econômica do empregado, que não pode ser apenado em excesso, sob pena de comprometer sua subsistência. (MINAS GERAIS, Tribunal de Justiça, RO 0002100-64.2014.5.03.0183, Rel. Min. Paulo Chaves Correa Filho, 2015)

O referido dispositivo não pode ser aplicado à justiça do trabalho, uma vez que se trata de norma que não prepondera o interesse público sobre o particular, mas o inverso, apesar de em princípio parecer ser possível a cumulatividade da litigância de má-fé com o artigo 940 do Código Civil.

Entretanto, apesar de não ser possível a aplicação da sanção prevista no direito material cível, a qual visa dar segurança à parte lesada, inibindo-se os pedidos abusivos, ainda se pode fixar a multa e a indenização por reparação de danos.

5 A FLEXIBILIZAÇÃO NO ÂMBITO DO PROCESSO DO TRABALHO

5.1 Conceito de Flexibilização no Direito do Trabalho

Trata-se de medidas de natureza jurídica que buscam amenizar a aplicação das normas trabalhistas para que se possa conferir às empresas oportunidades de ajustes nos rendimentos de produtividade e condições laborais de seus empregados. (GIROTTTO, 2010, p. 20)

Conforme já demonstrado, a economia influencia constantemente o Direito do Trabalho, desenvolvendo, assim, a necessidade de mudanças na mesma intensidade em que o sistema econômico se altera. (OLIVEIRA; CUNICO, 2010)

Joaquim Donizeti Crepaldi conceitua da seguinte forma:

Flexibilizar significa causar transformações nas regras existentes, atenuando a influência do Estado, diminuindo o custo social da mão-de-obra, mitigando certas regras que não ofendem a dignidade do ser humano, mas velando por um *standartminimum* indispensável, mediante a patente desigualdade existente entre empregadores e trabalhadores. (CREPALDI, 2003, p. 57)

Consiste, portanto, no meio pelo qual se adequa a legislação à realidade, pois que, como se sabe, as situações fáticas das relações de emprego estão constantemente em modificações, seguindo as evoluções tecnológicas e sociais, impossibilitando que as normas se renovem na mesma velocidade.

Com isso, tem como escopo conferir às partes interessadas a liberalidade de ajustar as condições de trabalho, dentro dos limites de proteção ao polo hipossuficiente.

Não se pode olvidar que a flexibilização deve ser aplicada perante eventuais casos de assédio processual e litigância de má-fé, visto que a legislação trabalhista não dispõe especificadamente a respeito do tema.

5.2 Espécies de Flexibilização

A flexibilização pode ser imposta unilateralmente pelo Estado, promovida por meio de negociação coletiva, bem como pelos intérpretes e aplicadores das normas. (GIROTTTO, 2010, p. 22)

Assim, pode-se classifica-la em heterônoma, autônoma ou hermenêutica.

Diz-se heterônoma quando imposta unilateralmente pela figura Estatal, mediante lei ou decreto que diminua ou substitua eventuais benefícios trabalhistas, sem qualquer intervenção da vontade das partes envolvidas. (GIROTTTO, 2010, p. 23)

A flexibilização autônoma é inserida pela vontade coletiva, por meio de convenções ou acordos coletivos.

A Constituição Federal conferiu a possibilidade de as partes regularem seus próprios interesses mediante a negociação coletiva em seu artigo 7º, inciso XXVI:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (BRASIL, 1988)

As convenções e acordos coletivos regulam e direcionam os contratos individuais de trabalho, possuindo efeito de normas jurídicas, consistindo, assim, em uma fonte formal do Direito do Trabalho.

Não se pode olvidar, entretanto, que apesar de considerada como uma das fontes formais, a autonomia das partes não pode sobrepor aos princípios e regras básicas de proteção, ou seja, deve respeitar as garantias mínimas e inderrogáveis já impostas como direitos fundamentais.

Por fim, a flexibilização hermenêutica é encontrada nas ações coletivas, nas quais as sentenças provocam efeito *erga omnes*, aproximando-se, assim, das características de uma lei. (GIROTTTO, 2010, p. 23)

Destarte, podem os tribunais, de acordo com as situações fáticas, reconhecerem e aplicarem princípios e valores que nem sempre sejam mais benéficos ao trabalhador, eis que, apesar da proteção à parte hipossuficiente, nem sempre a essa assistirá razão.

Além disso, muitas vezes os trabalhadores se utilizam de tal prerrogativa para conquistar benefícios materiais, postulando em juízo por direitos em desconformidade com a realidade fática, motivo pelo qual devem os aplicadores do direito, primordialmente os juízes, atentar-se a tais questões.

5.3 Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil

Como forma de elucidar e demonstrar concretamente tal instituto buscar-se-á, neste tópico, abordar as principais normas flexibilizatórias inseridas no ordenamento jurídico brasileiro.

Em 1.965 foi promulgada a Lei nº 4.923, a qual autorizava reduções gerais e transitórias de até 25% (vinte e cinco por cento) nos salários, mediante acordos sindicais, em casos fortuitos ou de força maior da conjuntura econômica, inserido na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 503, *in verbis*:

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.
Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos. (BRASIL, 1943)

Tratava-se, portanto, de exceção ao princípio da irredutibilidade salarial, e, com o advento da Constituição Federal de 1.988, a flexibilização da irredutibilidade salarial foi reafirmada, ao permitir tal possibilidade mediante acordo ou convenção coletiva (artigo 7º, inciso VI⁹). (GIROTTTO, 2010, p. 29)

Após, a Lei nº 5.107/66, ao instituir o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, pôs fim à estabilidade do trabalhador, permitindo ao empregador a liberalidade de demitir seus empregados sem justa causa. (GIROTTTO, 2010, p. 30)

Além disso, Lei nº 6.019/74 passou a legitimar a intermediação de mão-de-obra como trabalho temporário, o que antes não era permitido. (GIROTTTO, 2010, p. 30)

Mais tarde, em 1.998, foi promulgada a Lei nº 9.601, a qual constituiu exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego, possibilitando a contratação de trabalhadores por tempo determinado, além de ter ampliado o limite da compensação de jornadas por meio de banco de horas. (GIROTTTO, 2010, p. 30)

No ano 2.000, a Emenda Constitucional nº 28 colocou o trabalhador rural na mesma situação do trabalhador urbano, no que tange à contagem do prazo prescricional, o qual passou a ser iniciando a partir do acontecimento do dano, enquanto antes se ativava na data da

⁹Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:(...)VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. (BRASIL, 1988)

extinção do contrato de trabalho, conforme atual redação do artigo 7º, inciso XXIX, da Carta Magna:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. (BRASIL, 1988)

Com o passar do tempo, pode-se notar que as negociações coletivas em detrimento dos contratos individuais passaram a ser mais privilegiadas.

Além disso, os aspectos econômicos cada vez mais têm influenciado o Direito do Trabalho, apesar de se tratar de um direito social que vise a proteção do trabalhador, em virtude da precarização das relações trabalhistas provocadas pela instabilidade do sistema. (GIROTTI, 2010, p. 30)

Portanto, não obstante algumas normas ou acordos se tornarem visivelmente mais desfavorável ao trabalhador, a sua flexibilização acaba por tentar preservar os empregos, eis que diante de crises econômicas, as normas que onerarem demais o empregador acabarão por aumentar o número de desemprego no país.

5.4 Limites Constitucionais à Flexibilização do Direito do Trabalho

Sabe-se que a evolução tecnológica, social e econômica acaba por modificar o contexto das relações trabalhistas em comparação à época em que se deu origem a determinadas regras. (OLIVEIRA; CUNICO, 2010)

Contudo, é importante lembrar que a flexibilização das leis do trabalho deve ser limitada, visto que essas não poderão se transfigurar em um desamparo ao trabalhador, pois assim perderia a sua finalidade primordial, que é resguardar os direitos do polo mais fraco da relação.

Os direitos constitucionalmente garantidos aos trabalhadores devem sempre ser preservados, pois estabelecem condições indispensáveis ao seu desenvolvimento, assim, o artigo 7º enumera, de forma exemplificativa, os direitos básicos à sobrevivência e dignidade dos trabalhadores, não podendo haver negociações que o desrespeitem. (OLIVEIRA; CUNICO, 2010)

Além disso, a Constituição Federal é a norma básica de todo ordenamento jurídico, não podendo nenhuma lei, decreto, convenção ou acordo revogar ou reduzir as suas disposições, devendo-se lembrar, ainda, que o artigo 60, §4º, inciso IV¹⁰ não admite, sequer, emendas constitucionais sobre os direitos e garantias individuais estabelecidos, e, dentre eles, encontram-se o rol do artigo 7º, veja-se:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

¹⁰§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: (...)IV - os direitos e garantias individuais. (BRASIL, 1988)

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
 XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
 XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
 XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
 XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. (BRASIL, 1988)

Logo, as garantias acima mencionadas jamais poderão ser minoradas por eventual acordo ou convenção coletiva, eis que caracterizaria um retrocesso e desrespeito aos princípios básicos do direito social, mas nada impede que sejam majorados por esses institutos.

A própria Lei Maior previu as hipóteses excepcionais, em que as negociações desvantajosas aos trabalhadores serão possíveis, no que diz respeito ao teor dos incisos VI, XIII e XIV do aludido artigo.

Assim, ensina Maurício Godinho Delgado:

Só há duas possibilidades aceitáveis para que as normas autônomas coletivas prevaleçam sobre a legislação estatal. A primeira seria a implementação de um padrão setorial de condições trabalhistas superiores ao padrão estabelecido pela legislação heterônoma aplicável. A segunda hipótese configura-se mediante o tratamento como direitos indisponíveis relativos. Os direitos de indisponibilidade absoluta são protegidos por uma tutela de interesse público, sendo irrevogáveis, sob pena de atentar contra a própria dignidade humana e valorização mínima do trabalho consagrada constitucionalmente. (DELGADO, 2014, p. 1.320)

Isto posto, as flexibilizações devem estar sempre amparadas em premissas maiores, além de respeitar a proteção constitucional e os princípios fundamentais, pois do contrário, acabaria por sobrepor os interesses econômicos sobre os sociais, o que seria inadmissível.

O Direito do Trabalho estabelece os patamares mínimos de exploração do trabalho, seguindo, sempre, os princípios constitucionais de proteção social e de preservação da dignidade da pessoa humana, os quais limitam as possibilidades de flexibilização das leis trabalhistas. (OLIVEIRA; CUNICO, 2010)

Não há dúvidas, portanto, que as cláusulas pétreas resguardadas pelo artigo 60, §4º da Constituição Federal abranjam os direitos sociais trabalhistas enumerados pelo artigo 7º, não havendo distinção entre sociais e individuais, tendo em vista que ambos visam a garantia da dignidade da pessoa humana.

Ressalta-se que o artigo 8º, inciso VI, da Lei Maior exige a presença dos sindicatos nas negociações coletivas, ao aduzir: “é livre a associação profissional ou sindical, observado

o seguinte: (...) VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (BRASIL, 1988).

Destarte, é importante sempre observar se a flexibilização que vise atenuar as crises econômicas não ameace a proteção dos direitos fundamentais garantidos aos trabalhadores, consagrados pela Constituição Federal em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana.

6 COMBATE À FRAUDE PROCESSUAL

A litigância de má-fé desencadeia a desigualdade entre os envolvidos na relação processual, atentando diretamente em face da dignidade da justiça, podendo-se afirmar que tais atos atingem as atividades do magistrado, o qual tem o dever de declarar os indícios de sua ocorrência, uma vez que não prejudica apenas as partes, mas sim a própria justiça.

Além disso, a própria ordem constitucional é atingida, pois se configura um problema social atentatório aos princípios laborais, uma vez que a celeridade processual jamais poderá atropelar o verdadeiro significado de justiça.

Portanto, é essencial que se tome as medidas necessárias para combater as fraudes processuais, em busca do equilíbrio e bom senso, para que a Justiça do Trabalho não perca, de vez, a sua credibilidade.

6.1 Da Reparação

O magistrado, cumprindo a função de dirigir o trâmite processual, tem o dever de assegurar às partes iguais oportunidades, tomando as medidas necessárias para que não ocorra o assédio processual. (SCHIAVI, 2016, p. 408)

Ocorre que, nem sempre, está sob o poder do juiz tal controle, e, caso se verifique episódio de assédio processual e litigância de má-fé, é seu dever tomar as imediatas providências para fazer cessar, bem como compelir a reparação de eventual dano por parte do ofensor. (SCHIAVI, 2016, p. 408)

A parte prejudicada tem direito à indenização, não se podendo confundir com as cominações por litigância de má-fé ou por ato atentatório à dignidade da justiça, devendo ser fixada nos mesmos parâmetros de reparação por danos morais.

Nesse sentido, adverte Helena Najjar Abdo, citada por Mauro Schiavi:

A justificativa para a reparabilidade dos danos (materiais e morais) causados por condutas processuais abusivas é a mesma que se aplica aos casos de responsabilidade civil extracontratual: o restabelecimento do equilíbrio destruído pelo dano, recolocando a vítima na situação em que se encontrava antes da ocorrência dos danos. (ABDO *apud* SCHIAVI, 2016, p. 409)

Destaca-se que além da retribuir a parte lesada, a reparação tende a preservar a dignidade processo, motivo pelo qual o magistrado, além de prevenir, deve recompor o *status quo* imediatamente.

Considerando que se deve seguir os parâmetros da fixação de reparação de danos morais é necessária a observação da Súmula nº 281 do Superior Tribunal de Justiça e do Enunciado nº 51 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, *in verbis*:

Súmula 281 - A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa. (BRASIL, 2004)

Enunciado 51. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. O valor da condenação por danos morais decorrentes da relação de trabalho será arbitrado pelo juiz de maneira equitativa, a fim de atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo. (BRASIL, 2007)

Assim, a fixação do valor da indenização está adstrita ao fato de o dano moral não possuir um valor econômico, motivo pelo qual se deve relacioná-lo ao tempo e espaço onde ocorreu, em conformidade com o perfil dos envolvidos.

Sobre a reparação de danos em virtude do assédio processual ensina Mauro VasniParoski:

A imposição da obrigação de reparar os danos ao litigante que comete assédio processual não depende de requerimento do lesado, porque antes de visar compensar os transtornos causados a este, tem por escopo preservar e defender o exercício da jurisdição e a autoridade que deve ser creditada às decisões jurisdicionais. (PAROSKI *apud* SCHIAVI, 2016, P. 411)

Portanto, pode-se fixar a obrigação de indenização independente de requerimento do ofendido, além de poder ser liquidada e executada nos mesmos autos do processo em que foi praticado o assédio processual.

Nesse sentido, é o entendimento do Superior Tribunal do Trabalho:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. 1. ART. 485, III, DO CPC. DOLO DA PARTE VENCEDORA EM DETRIMENTO DA PARTE VENCIDA. 1.1. O dolo a que alude o inciso III do art. 485 do CPC consiste na atuação da parte vencedora em detrimento da vencida, elegendo vias que impeçam ou dificultem a marcha processual, ou, ainda, influenciem o julgador, de modo a afastá-lo da verdade real. 1.2. Para o caso em apreço, o alegado dolo da parte vencedora residiria na influencia direta da reclamada na distribuição do recurso ordinário perante o Eg. TRT da 9ª Região. Dolo não comprovado. 2. DOCUMENTO NOVO. ART. 485, VII, DO CPC. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Nos termos da Súmula 402 desta Corte, "documento novo é o cronologicamente velho, já existente ao tempo da decisão rescindenda, mas ignorado pelo interessado ou de impossível utilização, à época, no processo." Na hipótese, o autor não comprovou a impossibilidade de utilização dos documentos à época em que prolatada a decisão rescindenda. 3. ART. 485, V, DO CPC. VIOLAÇÃO DOS ARTS. 5º, LV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 526 E 529 DO CPC. PEDIDO SUCESSIVO. DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. DECISÃO PROFERIDA, EM SEDE DE EMBARGOS DECLARATÓRIOS, CONTRA O DESPACHO QUE DENEGOU SEGUIMENTO AO RECURSO DE REVISTA. Pela reserva do art. 485 do CPC,

não cabe ação rescisória para o desfazimento de despacho que denegou seguimento a recurso ordinário. **4. ASSÉDIO PROCESSUAL 4.1. O assédio processual consiste em modalidade de abuso do direito ao contraditório e à ampla defesa. É ideia que descende da construção dogmática do assédio moral, exigindo gravidade substancial, extraída de comportamento reiterado do litigante, capaz, inclusive, de gerar efeitos sobre o ânimo de seu oponente, para além de ferir a própria autoridade do Poder Judiciário. Assim, caracteriza-se pela deliberada utilização de sucessivos instrumentos processuais lícitos, com a finalidade de alongar, desarrazoadamente, a solução da controvérsia e, de tal modo, atingir a esfera psicológica da parte adversa. 4.2. Como toda espécie de abuso de direito, o assédio processual é considerado ato ilícito no ordenamento, o que, somando-se à existência do dano moral, gera o dever de indenizar.** Nessa direção, confira-se a dicção dos arts. 187 do Código Civil e 16 do CPC. 4.4. O manejo de ação rescisória sob fundamentos que tangenciam o absurdo desaconselha o provimento do apelo. 5. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ - NÃO-CARACTERIZAÇÃO. Evidenciada a má-fé, não há como se afastar as penalidades interpostas. 6. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Nos termos do item II da Súmula 219 desta Corte, "é cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista." Recurso ordinário conhecido e desprovido. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RO nº 0000293-76.2012.5.09.0000, Rel. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fortan Pereira, 2016, grifo nosso).

No caso em concreto analisado pelo Tribunal Superior do Trabalho foi atribuído o dever de indenizar à parte que utilizou sucessivamente dos instrumentos processuais lícitos para alongar a solução do litígio.

Diante do exposto, conclui-se que a prática de assédio processual constitui uma espécie de abuso de direito, ou seja, um atentado aos princípios constitucionais, e conseqüentemente, um ilícito perante o ordenamento jurídico, motivo pelo qual enseja o dever de indenizar.

Nos processos trabalhistas deve-se atentar ao fato de que as penalidades geralmente não são aplicadas aos reclamantes, em virtude da dificuldade de sua execução e do mau desempenho profissional da justiça. (CAMPOS, 1995)

O advogado que litiga alicerçado à má-fé, independente do polo que constitui, deve, junto à parte, ser responsabilizado.

É possível vislumbrar inúmeras postulações em juízo fundadas em alegações além do que são de direito e em desacordo com a realidade dos fatos, assim, a deliberada visão de benefícios lucrativos em face dos empregadores acaba por transformar a justiça de trabalho em palco para obtenção de vantagens financeiras injustas. (CAMPOS, 1995)

Se as punições para esses casos fossem aplicada, esse caos constituído na jurisdição trabalhista seria vislumbrado em escala menor.

As Varas do Trabalho, por meio de seus juízes monocráticos, tem papel fundamental para dirimir as ocorrências de litigância de má-fé, eis que possuem o primeiro contato com os

fatos, entretanto, tais questões possuem mais habitualidade perante os Tribunais Regionais do Trabalho, conforme pesquisa realizada por Leonel Macschietto, veja-se:

A primeira conclusão é a de que na Segunda Instância, a questão da litigância de má-fé é encarada pelos Tribunais Regionais do Trabalho com maior habitualidade e incidência, em comparação às sentenças de primeira instância, as quais pouco ou raramente vemos em nosso dia a dia.
Significa dizer que no tocante à aplicabilidade de sanções, a mesma tem maior predominância nos Tribunais “ad quem”, sendo certo que nas Varas do Trabalho ainda há certo receio pelo reconhecimento deste instituto. (MACHIETTO, 2006, p. 152/153)

Além disso, o autor observou que as condenações por litigância de má-fé possuem aplicações variadas, em conformidade com as regiões econômicas e as questões sociais de cada localidade.

6.2 Propostas

A litigância de má-fé e o assédio processual não possuem regulação específica oriunda da legislação trabalhista, apesar de se apresentar corriqueiramente nos casos em concreto.

Diante disso, vê-se que uma das primeiras medidas a ser tomada para o combate à fraude processual é a inserção, na legislação especial do direito laboral, um capítulo específico dos deveres e atos das partes no processo, exigindo a exposição de fatos de acordo com a verdade, lealdade, boa-fé, sem pretensões destituídas de fundamento, requerimento de provas e práticas de atos desnecessários, bem como inibir causas de embaraços processuais com o fim de protelar a solução do litígio. (CAMPOS, 1995)

É necessário pormenorizar o que é litigância de má-fé, demonstrando, expressamente que a dedução de defesa ou pretensão contrária à legislação, alteração da verdade, a utilização dos meios processuais para fins ilícitos, resistência injustificada, a provocação de incidentes infundados e de modo temerário, bem como a interposição de recursos com intuito protelatório constituem a caracterização do instituto. (CAMPOS, 1995)

Ademais, atribuir ao juiz, ao se verificar a ocorrência de quaisquer dos atos acima mencionados, condenar, de ofício ou a requerimento das partes, ao pagamento de multa proporcional ao valor da causa, sem prejuízo da indenização em favor do prejudicado. (CAMPOS, 1995)

Os atos que visam fraudar e opor-se maliciosamente à execução, bem como a resistência injustificada das ordens judiciais devem ser expressamente previstos como atos atentatórios à dignidade da justiça, cabendo, também, a fixação de multa. (CAMPOS, 1995)

A prática de atos ilícitos deve, obrigatoriamente, sujeitar a reparação dos danos, consistindo nas hipóteses em que a parte exceda os limites dos fins econômicos, sociais, da boa-fé e bons costumes, além da omissão voluntária que cause dano a outrem. (CAMPOS, 1995)

Não se pode olvidar que a aplicação das penalidades deve-se estender a qualquer das partes que pratiquem os atos mencionados, sobretudo aos reclamantes que se utilizam dos meios processuais única e exclusivamente para obter vantagens pecuniárias além do que de direito. (CAMPOS, 1995)

Devem-se enfrentar as questões de inoperância das penalidades conduzidas aos reclamantes por, simplesmente, considerar a dificuldade da execução e analisar os fatos sob as circunstâncias de má atuação profissional do advogado. (CAMPOS, 1995)

É essencial que se registre nos autos a caracterização da litigância de má-fé, atentando-se para a aplicação das consequências, mesmo que não haja punição imediata, e, não logrando êxito, que se apliquem as penalidades pertinentes. (CAMPOS, 1995)

Não se pode olvidar que é indispensável a punição solidária do advogado e seu cliente, que em conluio e previamente ajustados, pretendem atrapalhar o saudável andamento processual, haja vista que a má-fé processual é sim de responsabilidade do profissional técnico, seja por incompetência ou por desonestidade. (CAMPOS, 1995)

7 CONCLUSÃO

O estudo do presente trabalho teve o escopo de abordar a litigância de má-fé e o assédio processual na justiça do trabalho, tema que se mostra presente há muito tempo e que a cada vez mais tende a crescer, ante a impunidade e facilidade permitidas às partes.

A sociedade e a legislação, desde os primórdios, demonstram preocupação no sentido de tentar manter presente, em todas as relações processuais, a boa-fé, vez que consiste em um valor ético humano, reprimindo, dessa forma, as lides temerárias, eis que a tentativa de combate dos atos maliciosos está presente em todo lugar, independente da cultura, podendo a litigância de má-fé ser caracterizada nos atos da parte, advogado ou qualquer outra pessoa que intervenha ou atue no processo, que, de certa forma, objetiva-se fraudar a tramitação processual ou prejudicar algum dos envolvidos.

A Justiça do Trabalho, muitas vezes, transforma-se em instrumento para enriquecimento ilícito dos reclamantes, que, utilizando-se de fatos não condizentes com a realidade, postulam pretensões além do que é seu por direito, deixando de lado a lealdade processual.

Diversos reclamantes utilizam-se das facilidades garantidas pelo ordenamento jurídico aos hipossuficientes para, pura e simplesmente, obterem vantagens ilícitas, ou seja, exacerbadas indenizações por direitos que sequer possuem.

Apesar de a legislação laboral não estabelecer, expressamente, sobre a litigância de má-fé, as leis cíveis são plenamente cabíveis, contudo, devido à dificuldade na execução, muitas vezes, os juízes de primeira instância “fecham os olhos”, permitindo, dessa forma, que cada vez mais haja postulações fraudulentas em juízo.

Da mesma maneira o assédio processual quando verificado no decorrer do processo em situações em que uma das partes tenta protelar os feitos processuais, de forma a retardar o cumprimento das decisões judiciais, ou simplesmente, como forma de desestímulo à parte contrária, deve ser punido e rechaçado de nosso ordenamento jurídico, visto que, fere diretamente os princípios constitucionais.

Com isso, a justiça do trabalho acaba se tornando um palco de obtenção de enriquecimento ilícito, o que é expressamente vedado pelo ordenamento jurídico, pois a litigância de má-fé, bem como o assédio processual, desencadeia a desigualdade entre os envolvidos na relação processual, atentando diretamente em face da dignidade da justiça, podendo-se afirmar que tais atos atingem as atividades do magistrado, o qual tem o dever de

declarar os indícios de sua ocorrência, uma vez que não prejudica apenas as partes, mas sim a própria justiça e à ordem constitucional.

Por conseguinte, é imprescindível que se tome as medidas necessárias para combater as fraudes processuais, em busca do equilíbrio e bom senso, para que a Justiça do Trabalho não perca, de vez, a sua credibilidade.

REFERÊNCIAS

BAHIA, Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 0000493-88.2012.5.05.0196. Prova do Assédio Processual. Recorrente: Viação Princesinha do Sertão. Recorrido: Avaniel Rodrigues do Nascimento. Relator: Desembargadora Elisa Amado. Bahia, 31 out 2012. Disponível em: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/160220253/recurso-ordinario-record-4938820125050196-ba-0000493-8820125050196>>. Acesso em 26 set 2016.

BRASIL. Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil. Brasília, 13 de fevereiro de 1995. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/visualizador/19/codigo-de-etica-e-disciplina>>. Acesso em 14 out 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 11 ago 2016.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º de maio de 1943. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 ago 2016.

BRASIL, Decreto-Lei nº 4.657, de 04 de setembro de 1942. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. **Diário Oficial da União**, Brasília, 04 de setembro de 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 11 ago 2016.

BRASIL, Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979. Dispõe Sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 de março de 1979. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm>. Acesso em 25 set 2016.

BRASIL, Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994. Dispõe Sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 04 de julho de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8906.htm>. Acesso em 15 set 2016.

BRASIL, Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em 15 set 2016.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1357824/RJ. Responsabilidade Objetiva do Estado. Recorrente: Denise Levy Tredler. Recorrido: Estado do Rio de Janeiro. Relatora: Ministra Eliana Calmon. Brasília, 20 nov 2013. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?processo=1357824&b=ACOR&p=true&t=JURIDICO&l=10&i=1>>. Acesso em: 25 set 2016.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 281. Dispõe sobre a indenização por danos morais. Disponível em:

<<http://www.stj.jus.br/SCON/sumanot/toc.jsp?materia=%27DIREITO%20CIVIL%27.mat.>>. Acesso em: 28 set 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado 513 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/arquivos_pdf/enunciados_jornadaTST.pdf>. Acesso em 28 set 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 0000293-76.2012.5.09.0000. Indenização por Assédio Processual. Recorrente: Pedro Morbach. Recorrido: Comil Silos e Secadores Ltda. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 28 set 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 202. Dispõe sobre a gratificação por tempo de serviço sob a condição mais benéfica. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-202>. Acesso em: 16 ago 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 212. Dispõe sobre o princípio da continuidade da relação de emprego. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212>. Acesso em: 16 ago 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 273. Dispõe sobre a irrenunciabilidade do direito ao aviso-prévio. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276>. Acesso em: 11 ago 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 425. Dispõe sobre o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-425>. Acesso em: 15 set 2016.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed. Rio de Janeiro: Editora JusPodivm, 2012.

CAMPOS, José Miguel de. **Litigância de Má-Fé no Processo Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32803-40616-1-PB.pdf>>. Acesso em: 17 out 2016.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O Princípio da Proteção e a Flexibilização das Normas de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: Editora LTr, 2014.

DALAZEN, João Oreste. **Crise Pode Aumentar Demanda Trabalhista**. Disponível em: <<http://oab-ma.jusbrasil.com.br/noticias/744069/crise-pode-aumentar-demanda-na-justica-trabalhista>>. Acesso em 03 set 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro – Teoria das Obrigações Contratuais e Extracontratuais**. 24ª Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2008.

ESTADÃO. **A Crise e a Justiça do Trabalho**. Disponível em:
<<http://opinioao.estadao.com.br/noticias/geral,a-crise-e-a-justica-do-trabalho,10000051692>>.
Acesso em: 22 nov 2016.

GANDRA, Ives. **A Crise e a Justiça do Trabalho**. Disponível em:
<<http://opinioao.estadao.com.br/noticias/geral,o-fiasco-da-campanha-petista,10000073825>>.
Acesso em: 03 set 2016.

GIROTTTO, Luís Leonardo. **Limites à Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. 22 nov 2010. Disponível em:
<<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/27341/000764658.pdf>>. Acesso em: 23 out 2016.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 7ª Ed. Rio de Janeiro/RJ: Editora Forense, 1979.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 7ª Ed. São Paulo: Editora LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Editora Atlas S/A, 2014.

MASCHIETTO, Leonel. **A Litigância de Má-Fé na Justiça do Trabalho e Análise da Responsabilização do Advogado**. Disponível em:
<<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp011579.pdf>>. Acesso em: 17 out 2016.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Agravo de Instrumento nº 0001291-98.2012.5.03.0036. Lealdade Processual. Agravante: MGS - /minas Gerais Administração e Serviços S. A. Agravado: Sindicatos dos Trabalhadores em Empresas de Asseio e Conservação de Juiz de Fora – SINTEAC. Relator: Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro. Minas Gerais, 17 out 2016. Disponível em:
<<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=9785>>. Acesso em: 26 out 2016.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 0000715-50.2013.5.03.0043. Caracterização do Assédio Processual. Recorrente: Eguimar Maria de Oliveira Faria. Recorrido: Transportadora Belmok Ltda. Relator: Desembargador Sérgio da Silva Peçanha. Minas Gerais, 11 out 2013. Disponível em:
<<http://as1.trt3.jus.br/consulta/consultaAcordaoPeloNumero.htm>>. Acesso em: 26 set 2016.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 0002577-70.2013.5.03.0103. Multa por Litigância de Má-Fé. Recorrente: Max Peixoto Dutra. Recorrido: Raia Drogasil S/A. Relator: Desembargador Cleber Lucio de Almeida. Minas Gerais, 16 ago 2016. Disponível em:
<<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm?jsessionid=7F119AF6AFD4E735A031680C727E0024>>. Acesso em: 17 out 2016.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 0002100-64.2014.5.03.0183. Aplicação do Artigo 940 do Código Civil. Recorrente: Brasil Kirin Logística e Distribuição LTDA. Recorrido: Jonathan Tadeu de Oliveira. Relator:

Desembargador Paulo Chaves Correa Filho. Minas Gerais, 22 jun 2015. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>>. Acesso em: 17 out 2016.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 0000863-25.2014.5.03.0076. Caracterização de Litigância de Má-Fé. Recorrente: Nilson /Alves da Silva. Recorrido: MRS /logística S.A. Relator Desembargador Juliana Vignoli Cordeiro. Minas Gerais, 17 out 2016. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=9682>>. Acesso em: 26 out 2016.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 00010982-32.2013.5.03.0027. Aplicação de Multa por Litigância de Má-Fé. Recorrente: Hugo Alexandre da Silva Muniz. Recorrido: JSL S.A. Relator Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida. Minas Gerais, 24 out 2016. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=9682>>. Acesso em: 26 out 2016.

MIRABETE, Julio Fabrini. **Processo Penal**. São Paulo: Editora Atlas S/A, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 29ª Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Lourival José de; CUNICO, Dayane Souza. **Os Limites da Flexibilização no Direito do Trabalho Sob Uma Perspectiva Constitucional**. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2010;1000990511>>. Acesso em: 23 out 2016.

PIRES, Jean. **Advogado Escreve Receita de Pamonha na Petição para Provar que Juiz Não Lê os Autos**. 31 mai 2014. Disponível em: <<http://jean2santos.jusbrasil.com.br/noticias/121548425/advogado-escreve-receita-de-pamonha-na-peticao-para-provar-que-juiz-nao-le-os-autos>>. Acesso em 16 out 2016.

PIRES, Sandra Regina. **O Juiz em Juízo: A Responsabilidade Civil do Estado por Atos Jurisdicionais no Contencioso Cível e a Desconstituição da Coisa Julgada como Requisito para a Ação Indenizatória**. 09 ago 2012. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=8578>. Acesso em: 26 set 2016.

QUEIROZ, Guilherme. **Economia Brasileira Mira no Futuro com Leis do Trabalho Presas ao Passado**. Disponível em <<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2016/03/1,82274/economia-brasileira-mira-no-futuro-com-leis-do-trabalho-presas-ao-passado.html>>. Acesso em: 06 set 2016.

RODRIGUES, Lucas De Oliveira. **Justiça social**. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/sociologia/justica-social.htm>>. Acesso em 17 ago 2016.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil – Dos Contratos e Das Declarações Unilaterais de Vontade**. 29ª Ed. São Paulo/SP: Editora Saraiva, 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: Editora Livraria dos Tribunais, 2000, p. 152.

SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 0000679-6.2010.5.15.0118. Prática do Assédio Processual. Recorrente: José Emílio Contessotto. Recorrido: Virgolino de Oliveira. S.A. Relator Desembargador Claudinei Zapata Marques. São Paulo, 14 out 2012. Disponível em: <http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:-sgT-tbuEgMJ:www.trt15.jus.br/voto/patr/2011/068/06877511.rtf+a+pr%C3%A1tica+de+ass%C3%A9dio+processual&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 28 set 2016.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: Editora LTr, 2016.

SOUZA, João Marcel Araújo de. **O Dever do Advogado**. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=5589>. Acesso em 14 out 2016.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **O Assédio Processual**. Disponível em: <<http://www.gomeseuchoa.adv.br/publicacoes/O%20Ass%C3%A9dio%20Processual%20-%20LTr.pdf>>. Acesso em 26 set 2016.
2009.