

A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NO PROCESSO DO TRABALHO(*)

SÉRGIO ANTÔNIO MURAD(**)

Os arts. 16 a 18 do CPC definem o litigante de má-fé e as penas a que está sujeito, e o art. 35 esclarece que "As sanções impostas às partes em consequência de má-fé serão contadas como custas e reverterão em benefício da parte contrária...". Tudo isso entendemos como aplicável ao processo de conhecimento, já que, no "caput" do art. 16, esclarece o legislador que "responde por perdas e danos aquele que pleitear de má-fé como autor, réu ou interveniente". Ora, o Código de Processo Civil de 1973 é de muita precisão conceitual e, quando se refere a autor, réu ou interveniente, limita-se ao processo de conhecimento, já que no processo de execução outras serão as denominações das partes: exequente e executado, embargante e embargado, etc. ... e o processo de execução tem norma própria a respeito e, embora não use a expressão "litigante de má-fé", preceitua punição ao devedor que usa de má-fé nos termos dos arts. 599, 600 e 601; punição que não é monetária, como nos casos citados dos arts. 17 e 18, mas, sim, advertência e, se perseverar nestas práticas, o juiz, por decisão interlocutória, lhe proibirá falar nos autos.

Pergunta-se, então: "Aplicam-se subsidiariamente ao processo do trabalho as condenações ao litigante de má-fé previstas no Processo Civil, com apoio no art. 769 da CLT, tanto no processo de conhecimento (reclamação trabalhista) como no de execução, respectivamente com as penas do art. 18 combinado com o art. 601, todos do CPC"?

Analisemos a questão separadamente: no processo de conhecimento e no de execução. No primeiro, a doutrina e a jurisprudência têm se manifestado, em sua maioria, pela aplicação subsidiária dos multicitados ar-

(*) Artigo extraído da tese de mestrado "Casos de Exorbitância e Incompatibilidade na Aplicação Subsidiária do Direito Processual Civil ao Direito Processual do Trabalho", defendida na Faculdade de Direito da Universidade de Alenas.

(**) Professor de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de Alenas — Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 15ª Região — Campinas — SP.

tigos 17 e 18 do CPC ao processo do trabalho. Os juízes do trabalho com formação mais civilista, como aqueles que advogaram muito tempo noível ou que foram juízes de Direito e optaram posteriormente pelo judiciário trabalhista, são favoráveis à sua aplicação indiscriminada; alguns poucos, de forma arbitrária, chegam a ameaçar os reclamantes e seus procuradores com a condenação como litigante de má-fé caso não desistam de um item ou outro do pedido. Mas este último grupo, felizmente, é composto de uma insignificante minoria. Na doutrina também, a corrente majoritária é francamente favorável à sua aplicabilidade no judiciário trabalhista tanto para a reclamada quanto para o reclamante; outra corrente menos representativa é favorável à sua aplicação, apenas à reclamada; a terceira e menos expressiva em números, representada por *Wagner Giglio e Coqueijo Costa* e à qual nos filiamos, entende que não é possível essa aplicação subsidiária.

Coqueijo Costa afirma textualmente⁽¹⁾: “a natureza do direito substantivo e processual do trabalho repele a abordagem desse princípio no foro trabalhista”.

Giglió⁽²⁾ coloca sua posição claramente contrária à aplicação das sanções previstas no CPC, ao foro trabalhista por incompatibilidade com normas e princípios que regem o Direito Processual do Trabalho, *in verbis*:

“Omissa a Consolidação, aplica-se o dever de lealdade nos processos que têm curso no foro trabalhista. A maioria das sanções previstas para coagir as partes a cumprir esse dever, entretanto, não pode ser invocada por incompatibilidade com normas e princípios que regem o Direito Processual do Trabalho.

Quem pleitear de má-fé como autor, réu ou interveniente, segundo determina o art. 16 do CPC, responderá por perdas e danos.

Ora, no processo trabalhista, as perdas ou prejuízos de direito material, sofridos pelo empregado, reclamante ou requerido, já estão cobertos pelas indenizações (*lato sensu*) prefixadas em lei: acréscimo salarial por serviço insalubre, noturno, perigoso ou em horário excedente ao normal; remuneração em dobro dos descansos (férias, domingos e feriados trabalhados) não concedidos; indenizações (*stricto sensu*) calculadas “à forfait” por falta de aviso prévio ou despedimento imotivado etc. E os prejuízos de natureza processual já são, na maior parte, ressarcidos através de condenação do empregador no pagamento de juros moratórios, correção monetária, custas e despesas processuais.

Em decorrência dos ressarcimentos devidos ao empregado, por má-fé do empregador, previstos no art. 18 e esmiuçados no art. 20, § 2º do novo Código de Processo Civil, restam os honorários de advogado, que examinaremos a seguir (sub 5c), e algumas despesas. As demais sanções resultam inaplicáveis no processo trabalhista, pelas razões supra-expostas.

(1) “Direito Processual do Trabalho”, Forense, 3ª edição, 1986, pág. 160.

(2) “Direito Processual do Trabalho”, LTr Editora, 5ª edição, 1976, págs. 128 a 130.

Não fora suficiente, acrescente-se que as custas, no processo trabalhista, têm natureza jurídica de taxa judiciária, paga só a final, pelo vencido, como vimos (retro, Cap. VII, sub 2), exceção feita às chamadas "custas de execução" (*idem*, sub 2d). Sobre estas incide a penalidade consignada no CPC, gastos com traslados, fotocópias, certidões, instrumentos etc., efetuados pelo empregado em decorrência de má-fé do empregador, serão indenizados, ou seja, reembolsados àqueles, nos próprios autos (CPC, art. 35); sobre aquelas, não, pois só em hipótese cerebrina, incorrente na prática, seria o empregado totalmente vencido; para dispender a taxa judiciária ressarcível, em caso de má-fé comprovada do empregador. De resto, a norma consolidada impõe o pagamento das custas até o julgamento (excluem-se, portanto, as "custas de execução") pelo vencido, impedindo revertam em favor deste e, via de consequência, a aplicação subsidiária do CPC, no particular (CLT, art. 789, *caput*, e seu § 4º).

Quanto às despesas (CPC, art. 20, § 2º), deve o empregador de má-fé indenizar o empregado pelas efetuadas com as viagens que este teve de realizar para obter o reconhecimento judicial de seu direito, bem como reembolsar-lhe o que dispendeu com a remuneração de assistente técnico (tradutor, intérprete, perito-assistente) e gastos com pareceres técnicos. As testemunhas, porém, não sofrerão desconto em seus salários (CLT, art. 822), e por isso não receberão diárias, no processo trabalhista.

Por outro lado, os danos causados pelo empregado ao direito material do empregador também já estão previstos na própria legislação trabalhista, que arrola, entre outras, as seguintes punições: advertência e suspensão disciplinares, por infrações contratuais sem maior gravidade; impedimento de movimentação dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (para o optante por esse regime) ou perda da indenização (para o não-optante), em caso de infrações graves, determinantes de despedimento; retenção de salários para ressarcimento pela falta de aviso prévio, nos casos de rescisão imotivada do contrato por tempo indeterminado por iniciativa do empregado; perda da remuneração dos descansos, por falta ou atraso injustificado no ingresso em serviço; dos dias de férias, por faltas injustificadas e ainda os casos mais característicos de ressarcimentos dos danos causados por dolo do empregado (ou mesmo simples culpa, havendo previsão contratual) por meio de descontos salariais (CLT, art. 462, § 1º); e indenização dos prejuízos derivados da rescisão imotivada, por iniciativa do empregado, dos contratos por tempo indeterminado (*idem*, art. 480).

No que tange aos danos processuais causados pelo empregado, a aplicação das sanções por má-fé encontra óbices ainda maiores nas normas trabalhistas, inspiradas no princípio de gratuidade do processo. Assim, as penalidades consignadas no CPC não se aplicam aos beneficiados pela assistência judiciária (*vide* item 5b, a seguir). Lembremos que estão em condição de obter essa assistência, nos termos da Lei n. 5.584, de 26.6.70, a grande maioria dos empregados, muito embora a maior parte deles, até o momento em que escrevemos, não reivindique esse benefício. Prognos-

ticamos, entretanto, que a tentativa de impor as sanções em estudo aos empregados será frustrada, no futuro, pelo aumento substancial dos pedidos de assistência”.

Além desses fortes argumentos trazidos por *Giglio* acrescentaríamos outros:

I — Se fossemos aplicar as sanções de litigância de má-fé apenas contra a reclamada que tem condições de arcar financeiramente com as penas previstas na legislação processual civil estaríamos violando o princípio da igualdade das partes no processo e usando dois pesos e duas medidas. Poderiam argumentar os defensores dessa posição que o Direito Processual do Trabalho já trata desigualmente as partes, agindo com mais rigor em face da parte mais forte que é a reclamada e em favor da mais fraca, o reclamante — empregado e poderiam até exemplificar com a ausência à audiência inaugural, da reclamada provocando a condenação à revelia e confissão quanto à matéria de fato e à ausência do reclamante, ocasionando o simples arquivamento, nada impedindo que no dia seguinte proponha nova reclamação com o mesmo pedido. Ocorre que esta diferença de tratamento é autorizada pelo art. 844 da CLT e, no direito brasileiro, o juiz só pode julgar por equidade quando expressamente autorizado por texto de Lei.

O que autorizaria o juiz a julgar por equidade e aplicar as sanções da litigância de má-fé apenas ao empregador e não ao empregado nas lides trabalhistas? Seria necessária norma legal expressa nesse sentido, que não existe no Direito pátrio.

II — O segundo óbice são as próprias características do processo do trabalho. É que o reclamante geralmente é pessoa menos culta, que não tem visão clara de seus direitos; pensa ter muitos que não existem e desconhece a maioria dos que realmente tem. Para nós que acreditamos que o art. 133 da Constituição Federal de 1988 não revogou o *jus postulandi* do art. 791 da CLT, como se condenar como litigante de má-fé esse empregado que postula em juízo sem a orientação de um advogado? E mesmo para aqueles que a ele se dirigem acompanhados de um procurador, como se evitar que informem de maneira imprópria direitos que vão ser pleiteados na inicial e que realmente não têm? Como poderá o advogado filtrar todas as reivindicações do seu cliente quando este é muitas vezes incapaz de colocá-las de modo claro e inteligível? Nesses casos, só as provas em audiência é que deixarão patente se existe ou não o direito pleiteado, e uma condenação como litigante de má-fé seria uma terrível injustiça e feriria, como quer *Giglio*, os princípios próprios do Direito do Trabalho.

III — Outro fator que nos convenceu da inaplicabilidade dessa sanção no processo laboral é que na maioria dos casos em que o reclamante foi condenado, o foi com base na falta de fundamentação jurídica em uma sua pretensão. Ora, qual a norma da CLT que exige esta fundamentação, e o seu art. 840, § 1º, relaciona os requisitos de reclamação escrita e não a inclui entre os seus elementos essenciais, mas exige apenas “uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio”?

Trata-se daquela formação civilista de alguns juizes trabalhistas que querem aplicar subsidiariamente o art. 282 do CPC, que elenca entre os elementos essenciais da petição inicial os fundamentos jurídicos do pedido. Ora, repetamos até o fim: o direito processual comum só se aplica, em caso de omissão, e de forma subsidiária ao Direito Processual do Trabalho, e no caso, não há omissão. Como se aplicar a pena de litigante de má-fé ao reclamante que não apresenta os fundamentos jurídicos do pedido, se a CLT não os exige? É punir pelo desatendimento de uma formalidade que a Lei não prevê, havendo *in casu* não uma lacuna, mas um silêncio intencional e justificado da legislação processual trabalhista, o chamado silêncio eloquente.

Esta não é, entretanto, a tendência jurisprudencial do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho, como se comprova das seguintes ementas de acórdãos desses Tribunais Superiores, extraídas da obra de *Valentin Carrion'*, Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho", Ed. Revista dos Tribunais, 1992, págs. 422 a 424:

1 — "*Litigância de má-fé*. Perfeitamente compatível com o processo do trabalho a condenação em honorários advocatícios decorrentes da litigância de má-fé, pois, sendo omissa a Consolidação das Leis do Trabalho a respeito, aplicam-se subsidiariamente os preceitos contidos nos arts. 14 a 18 do CPC. Inteligência do parágrafo único do art. 8º do texto consolidado (TRT-PR, RO 345/90, José Rosas, Ac. 3ª T. 821/91)".

2 — "Litiga com evidente má-fé a parte que põe em dúvida o certificado nos autos no tocante à expedição para a audiência inaugural, sem qualquer prova nesse sentido, pondo em dúvida a fé de ofício que os mesmos merecem. Mormente, quando, no caso destes autos, posteriormente se verifica por nova certidão e pela juntada de comprovante de recebimento do SEED, a notificação foi recebida por essa mesma parte. A busca de induzir o julgador a erro afronta a Justiça, além de a procrastinação no processo, prejudicar a parte adversa (TRT-SP, RO 13.757/89, Argeu dos Santos, Ac. 7ª T. 22.156/90)".

3 — "*Agravo de Petição — Litigância de má-fé — Dano processual — Ressarcimento imposto* — Aplicação subsidiária das regras do processo civil. A lealdade processual implica em não aumentar a atividade processual com a finalidade reprovável de evitar a solução da demanda (*Celso Agrícola Barbã*). O processo existe para a concretização da Justiça e, não, para o devedor "ganhar tempo". Sendo manifestamente infundado o argumento do executado acerca do erro de aplicação dos índices da correção monetária, pois estes se referem ao mês anterior, é desleal, imoral e anti-ética a repetição do mesmo conteúdo de "defesa", na impugnação dos cálculos, nos Embargos e no Agravo de Petição. Plenamente aplicáveis ao processo trabalhista as regras dos arts. 17 e 18 do CPC, razão pela qual condena-se o executado a indenizar o exequente no importe de 100 BTNs, ora arbitrado.

Agravo improvido (TRT-Camp., AP 8.745/90.3, Rodrigues de Souza, Ac. 2ª T. 892/91)".

E acórdãos extraídos da obra de *Irany Ferrari e Melchíades Rodrigues Martins*, "Julgados Trabalhistas Selecionados", vol. II, págs. 376 a 378:

1 — "Cabimento de Indenização à parte que sofreu os prejuízos

O litigante de má-fé indenizará à parte contrária os prejuízos que esta sofreu. Recurso de revista provido em parte.

TST-RR-25.432/91.9 — (Ac. 3ª T. — 0830/92 — 3ª Reg. Rel. Juiz Osvaldo Florêncio Neme (Convocado). DJU, 22.05.92 — pág. 7.309."

2 — "Caracterização

Litiga de má-fé a parte que sucumbe no objeto da perícia, utiliza-se da via recursal, repetindo as razões expendidas nos Embargos, visando, tão-somente, postergar a remuneração do labor do "expert". Sendo manifestamente infundadas as irregularidades apontadas na Expedição do Mandado de Citação e Penhora, tem-se mesmo que a parte objetiva obstar a concretização da prestação jurisdicional. Inteligência dos artigos 17 e 18 do CPC.

TRT 3ª Reg. — AP — 00007/92 — (Ac. 3ª T.) — Rel. Juíza Dra. Ana Etelvina Lacerda Barbato. DJMG, 20.06.92 — pág. 130."

3 — "Caracterização

Insurgência genérica é expediente protelatório que viola o dever de lealdade e boa-fé, pertinente às partes, na relação processual (art. 14, II, do CPC). Parecer da D. Procuradoria que se acolhe. O executado deve pagar a multa do art. 18, do CPC. Honorários de 15%, sobre o valor atualizado.

TRT-PR-AP-0203/92 — (Ac. 3ª T.-5988/92) Rel. Juiz Roberto Coutinho. DJPR, 07.08.92 — pág. 268."

4 — "Inspeção Judicial — Configuração

Mantém-se a pena de litigância de má-fé em decorrência de fatos comprovados por inspeção judicial realizada pela instância *a quo*, a qual comprovou de forma insofismável que a defesa faltou com a verdade e que as testemunhas trazidas pela empresa acintosamente relataram o que não correspondia à realidade.

TRT 3ª Reg. RO — 14099/91 — (Ac. 1ª T.) — Rel. Juiz Renato Moreira Figueiredo. DJMG, 25.09.92 — pág. 86."

5 — “Recurso arguindo prescrição inexistente — Caracterização — Multa do art. 20, do CPC

Recurso arguindo prescrição de período anterior a 05.10.86, em processo pertinente a empregado admitido em agosto de 1987, configura litigância de má-fé, sujeitando a recorrente à multa do artigo 20 do CPC.

TRT-PR-RO — 4419 — (Ac. 3ª T.-4731/92) — Rel. Juiz Pedro Ribeiro Tavares. DJPR, 26.06.92, pág. 69.”

Parte das decisões, entretanto, pregam sua não ocorrência quando o reclamante pleiteia direitos inexistentes, por oposição de embargos declaratórios e quando a pretensão é controvertida, como se observa pelos acórdãos seguintes:

1 — “Inocorrência

Não se reputa litigância de má-fé àquele que pleiteia eventuais direitos perante a Justiça do Trabalho e, ao final, venha ser vencido. Expunge-se da condenação a verba honorária imposta a este título porque não restou caracterizado nos autos o uso do processo com o intuito de conseguir objetivo ilegal não confirmado. Inteligência dos arts. 16 e 18 do CPC.

TRT 2ª Reg. RO-02920010705 — (Ac. — 2ª T. — 02920152127) — Rel. Juiz Design. Antonio Pereira Santos. DJSP, 11.09.92 — pág. 197.”

2 — “Oposição de embargos declaratórios — Inocorrência

A penalidade de litigância de má-fé não pode e nem deve ser aleatória. É direito da parte opor embargos declaratórios em questão jurídica controvertida, pois senão ficaria sem sentido a existência desse remédio jurídico para aclarar o julgado. Honorários Periciais — Fixação — Revela-se exagerada a fixação de honorários periciais em valor equivalente a 18 salários mínimos, para um laudo cujo levantamento ambiental não gerou a utilização de sofisticados equipamentos, mas tão-somente aqueles de rotina no trabalho pericial.

TRT 3ª Reg. RO-05544/91 — (Ac. 2ª T.) — Rel. Juiz Agenor Ribeiro. DJMG, 18.09.92 — pág. 82.

3 — “Pretensão controvertida na legislação — Inocorrência

Litigante de má-fé. Não é litigante de má-fé a parte que ajuíza pretensão controvertida na legislação.

TRT 3ª Reg. RO 4222/91 (Ac. 1ª T.) — Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães. DJMG 03.07.92, pág. 97.”

Já no segundo, processo de execução, achamos plenamente aplicável ao processo do trabalho a sanção para o litigante de má-fé, mas principalmente a prevista no art. 600 do CPC, que é específica para esta fase e que evita a protelação pretendida pelo executado, que não pode mais falar nos autos até ser relevada a pena.

Embora a tendência da jurisprudência dominante seja aplicar as sanções dos arts. 17 e 18 do CPC também na fase de execução, como é a situação do último acórdão extraído da obra de *Carrion*, originário da 15ª Região, TRT de Campinas, acima transcrito, em que o dano processual ocorreu quando do agravo de petição, cremos também que são aplicáveis, porquanto, ao contrário do processo civil a partir do CPC de 1973, que distingue o processo do conhecimento do de execução de modo claro, a CLT seguindo orientação então vigente no CPC de 1939, considera a execução uma seqüência natural da reclamação, podendo o juiz, inclusive, iniciá-la de ofício.

Quais as diferenças, entretanto, entre a fase da reclamação propriamente dita e a da execução quanto à incidência da litigância de má-fé? Entendemos que são as seguintes as quatro principais:

I — Na segunda, o litigante de má-fé é sempre a reclamada que quer protelar ou fraudar a execução e o faz por meio de procedimentos condenáveis.

II — É na fase de execução que o processo do Trabalho perde sua agilidade e se afunila, dados os expedientes protelatórios usados pelas executadas.

III — Os direitos às verbas objeto da execução já são certos e líquidos, pois transitaram em julgado, não podendo mais a executada questionar a justiça ou injustiça da condenação.

IV — As verbas deferidas nas reclamações trabalhistas a serem executadas são de caráter alimentar e a agilização do processo nessa fase é questão de vital importância, devendo, no nosso entender, abandonarem-se as formalidades do processo de conhecimento para obter-se maior rapidez, como, no processo civil, na execução de alimentos. Ora, é por isso que, nesta fase, o Juiz Presidente da Junta deve estar atento para evitar atrasos e sancionar com energia os danos processuais provocados intencionalmente pela executada-reclamada.

Por fim, neste caso específico, a subsidiariedade do processo civil é até necessária e fundamental dada a omissão da CLT e a necessidade de se agilizar a execução trabalhista e está de acordo com um dos principais princípios do Direito Processual do Trabalho: a celeridade.