



## **Informe Estratégico – Multa por litigância de má-fé na Justiça do Trabalho**

**1** - Recentes publicações em “sites” jurídicos e de notícias têm ressaltado o aumento no número de **condenações por litigância de má fé**, destacando que a Justiça do Trabalho tem sido **menos tolerante** quando uma das partes do processo **falta com a ética, mente ou age de forma desonesta**.

Segundo informado, o número de condenações por litigância de má-fé teria **dobrado nos últimos dez anos**, especialmente com a Reforma Trabalhista, que regulamentou o instituto na Justiça do Trabalho, já previsto desde 1973 no Código de Processo Civil (CPC), do [art. 79](#) ao 81, que estabelecem a configuração da litigância de má-fé e as sanções que podem ser aplicadas para quem age de maneira desleal.

**2** - A [Seção IV-A](#) da CLT, incluída pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, com texto praticamente idêntico ao previsto no CPC, trata sobre a **responsabilidade por dano processual**.

**2.1** - O [art. 793-A](#) determina que aquele que litigar de má-fé, ou seja, que adotar uma **conduta abusiva, desleal ou corrupta**, dentro de um processo trabalhista, deverá **responder por perdas e danos**.

Para que seja configurada é necessário haver a **intenção** deliberada em prejudicar a outra parte ou terceiros.

**2.2** - Já o [art. 793-B](#) define o **litigante de má-fé** como aquele que expõe uma pretensão ou defesa para contrapor texto expresso de lei ou fato incontroverso (considerado verdadeiro e que não depende de ser provado, ou mesmo o fato aceito expressa ou tacitamente pela parte contrária da ação trabalhista).

Também incorre em **má-fé processual** aquele que altera a verdade dos fatos e usa o processo para conseguir objetivo ilegal.

Além disso, dificultar o andamento da ação sem justificativa, proceder de modo inconsistente em qualquer circunstância ou ato do processo, provocar incidente

claramente infundado e interpor recurso protelatório (utilizado com o objetivo de atrasar ou delongar o andamento do processo e prejudicar a outra parte) também fazem parte do **rol de situações** em que se enquadra a **litigância de má-fé**.

**2.3** - O “caput” do [art. 793-C](#) estabelece que o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar **multa** superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa.

O dispositivo também determina que o litigante de má-fé deve pagar uma indenização a parte contrária pelos prejuízos sofridos, além de arcar com os honorários advocatícios e todas as despesas.

Na aplicação das multas os juízes tem considerado a **gravidade da conduta** e o **caráter pedagógico**, para estipular as condenações.

Como **exemplos** de litigância de má-fé, passíveis de multa, podem ser citados: a) a apresentação, no processo trabalhista, seja pelo trabalhador ou pelo empregador, de documentos falsos ou a manipulação de provas com o objetivo de induzir o juiz a erro; b) o caso do reclamante que apresenta alegações falsas com o objetivo de ser reintegrado no emprego, porém a empresa comprova que seu contrato de trabalho jamais foi encerrado, e encontra-se plenamente ativo; c) o caso de ex-estagiária que aciona a Justiça do Trabalho pedindo o reconhecimento de vínculo de emprego com o contratante, porém deixa de informar na ação trabalhista que havia assinado um regular contrato de estágio.

**2.4** - Quando se tratar de **dois ou mais litigantes**, o § 1º do [art. 793-C](#) determina que o juízo condenará cada um na proporção do interesse na causa ou solidariamente aqueles que se aliaram com objetivo de prejudicar a parte contrária.

Já o § 2º, do mesmo dispositivo, estabelece que quando o **valor da causa for pequeno ou inestimável**, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, ou seja, até R\$ 15.572,04.

O § 3º do [art. 793-C](#) determina, ainda, que o valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento, situação em que o magistrado intima as partes para apresentação de pareceres ou documentos, ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

**2.5** - Até mesmo a **testemunha** pode ser condenada por má-fé, conforme prevê o [art. 793-D](#), que estipula a possibilidade de aplicação de multa à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir informações essenciais ao julgamento da causa.

Importante ressaltar que a testemunha não é considerada litigante, ou seja, não é

parte no processo, mas deve auxiliar a justiça prestando um serviço considerado público, podendo ser multada caso venha a incidir numa conduta tida como irregular.

No processo trabalhista, é comum a testemunha divergir dos horários e dias confirmados pela própria parte que a arrolou, ou seja, a parte reclamante da ação confessa para o magistrado que prestava uma jornada de trabalho das 8 às 17 horas de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo para refeição, durante todo o contrato de trabalho, e a testemunha, arrolada por ele, sustenta o labor das 7h45min às 18h/18h30min, nos mesmos dias, com trinta minutos de intervalo para refeição. Nesse caso, a informação prestada pela testemunha caracteriza **alteração da verdade dos fatos**, tendo em vista que a parte reclamante já havia confessado a jornada de trabalho das 8 às 17 horas, de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo, cabendo a aplicação de **multa**, além da configuração de **crime de falso testemunho** (art. 342 do [Código Penal](#)). Porém, se a testemunha se retratar do depoimento prestado, antes que seja proferida sentença, é possível que seja descaracterizado o crime. Porém, a retratação não irá eliminar sua **conduta irregular** perante o processo trabalhista, haja vista ter descumprido a finalidade do serviço público que se dispôs a prestar.

**3 -** A observância da ética constitui anseio de toda sociedade, inclusive nas relações processuais.

Condutas temerárias nas ações trabalhistas, caracterizadas pela falta de ética e desonestidade, levam descrédito não somente à Justiça do Trabalho, mas acabam afetando a sociedade como um todo, e por este motivo devem ser evitadas pelas partes e testemunhas, e reprimidas pela Justiça do Trabalho em sua plenitude, com a máxima efetividade do instituto da litigância de má-fé, pois em assim agindo estará auxiliando na redução da litigiosidade, atendendo as aspirações éticas da sociedade brasileira.

### **Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

### **Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT