Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação — REASE

doi.org/10.51891/rease.v12i11.32082

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NA JUSTIÇA DO TRABALHO: OS LIMITES ENTRE O EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO E A RESPONSABILIDADE POR ABUSO PROCESSUAL

BAD-FAITH LITIGATION IN LABOR COURTS: THE BOUNDARIES BETWEEN EXERCISING THE RIGHT TO SUE AND LIABILITY FOR PROCEDURAL ABUSE.

LITIGACIÓN DE MALA FE EN LA JUSTICIA LABORAL BRASILEÑA: LOS LÍMITES ENTRE EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ACCIÓN Y LA RESPONSABILIDAD POR ABUSO PROCESAL

.

Vanessa de Souza Fontes[1]
Nathaly Campitelli Roque[2]

RESUMO: O presente artigo analisa os limites da responsabilização por litigância de má-fé na Justiça do Trabalho, com especial atenção às condutas atribuídas ao reclamante e às consequências jurídicas suportadas pelo reclamado. A investigação parte da tensão entre a garantia constitucional de acesso à justiça e a necessidade de repressão ao exercício abusivo do direito de ação. O objetivo consiste em examinar os pressupostos da responsabilidade por dano processual previstos nos artigos 793-A a 793-D da Consolidação das Leis do Trabalho, distinguindo a improcedência da pretensão judicial da prática efetiva de deslealdade processual. Adota-se metodologia qualitativa, de natureza jurídico-dogmática, mediante pesquisa bibliográfica e documental, fundamentada na legislação brasileira e na análise crítica da jurisprudência trabalhista. Sustenta-se que a aplicação das sanções exige identificação precisa da conduta abusiva, fundamentação individualizada e observância da proporcionalidade, não podendo decorrer exclusivamente do insucesso da demanda. Como contribuição, propõe-se a sistematização de critérios para a responsabilização processual que conciliem a proteção do reclamado, a boa-fé e o direito fundamental de acesso à jurisdição.

Palavras-chave: Litigância de má-fé. Justiça do Trabalho. Direito de ação. Abuso processual. Responsabilidade processual.

[1] Mestranda em Filosofia do Direito – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Advogada – OAB/SP 489.779.
[2] Mestre e Doutora em Direito pela PUC/SP, Professora da graduação e do pós-graduação lato e stricto sensu da PUC/SP.

ABSTRACT: This article examines the limits of liability for bad-faith litigation in Brazilian Labor Courts, with particular attention to procedural misconduct attributed to claimants and its legal consequences for defendants. The research addresses the tension between the constitutional guarantee of access to justice and the need to prevent the abusive exercise of the right to sue. Its objective is to examine the requirements for procedural liability established in Articles 793-A to 793-D of the Brazilia Consolidation of Labor Laws, distinguishing the dismissal of a claim on its merits from actual procedural misconduct. The study adopts a qualitative, legal-doctrinal approach based on bibliographic and documentary research, Brazilian legislation, and a critical analysis of labor case law. It argues that procedural sanctions require the precise identification of abusive conduct, individualized judicial reasoning, and proportionality, and cannot be imposed solely because a claim is unsuccessful. As its main contribution, the article proposes a set of analytical criteria for procedural liability that reconciles the protection of defendants, procedural good faith, and the fundamental right of access to justice.

Keywords: Bad-faith litigation. Labor Courts. Right to sue. Procedural abuse. Procedural liability.

RESUMEN: El presente artículo analiza los límites de la responsabilidad por litigación de mala fe en la Justicia Laboral brasileña, con especial atención a las conductas procesales atribuidas al demandante y a sus consecuencias jurídicas para el demandado. La investigación parte de la tensión entre la garantía constitucional de acceso a la justicia y la necesidad de impedir el ejercicio abusivo del derecho de acción. El objetivo consiste en examinar los presupuestos de la responsabilidad por daños procesales previstos en los artículos 793-A a 793-D de la Consolidación de las Leyes del Trabajo de Brasil, distinguiendo la desestimación de una pretensión judicial de la efectiva deslealtad procesal. Se adopta una metodología cualitativa, de carácter jurídico-dogmático, mediante investigación bibliográfica y documental, basada en la legislación brasileña y en el análisis crítico de la jurisprudencia laboral. Se sostiene que la imposición de sanciones requiere la identificación precisa de la conducta abusiva, una fundamentación judicial individualizada y la observancia de la proporcionalidad, sin que pueda derivarse exclusivamente del resultado desfavorable de la demanda. Como contribución, se propone la sistematización de criterios de responsabilidad procesal que concilien la protección del demandado, la buena fe y el derecho fundamental de acceso a la jurisdicción.

Palabras clave: Litigación de mala fe. Justicia Laboral. Derecho de acción. Abuso procesal. Responsabilidad procesal.

INTRODUÇÃO

O acesso à justiça constitui garantia fundamental do Estado Democrático de Direito e representa instrumento indispensável à proteção dos direitos decorrentes das relações de trabalho. Previsto no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988, o direito de ação assegura a apreciação jurisdicional de lesões ou ameaças a direitos, não se condicionando à procedência da pretensão formulada. Entretanto, o exercício dessa garantia deve observar os deveres de boa-fé, lealdade e cooperação processual, de modo que a tutela jurisdicional não seja utilizada para alcançar finalidades incompatíveis com o ordenamento jurídico.

No âmbito trabalhista, essa discussão apresenta particular relevância em razão das características próprias das relações de emprego, marcadas, em regra, pela desigualdade material entre empregado e empregador. Embora o processo do trabalho tenha sido estruturado para proporcionar mecanismos de solução de conflitos laborais, a proteção do trabalhador não afasta a incidência dos deveres processuais impostos a todos os sujeitos da relação jurídica. Da mesma forma, a necessidade de reprimir comportamentos abusivos não autoriza a criação de obstáculos indevidos ao exercício legítimo do direito de ação.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho disciplina específica sobre a responsabilidade por dano processual, por meio dos artigos 793-A a 793-D. A previsão expressa de hipóteses de litigância de má-fé e de consequências sancionatórias reforçou a importância de delimitar os comportamentos efetivamente incompatíveis com a boa-fé processual, especialmente quando atribuídos ao reclamante.

A questão central não reside em reconhecer que a parte autora pode responder por condutas processuais abusivas, possibilidade expressamente contemplada pela legislação. O problema consiste em estabelecer os limites dessa responsabilização, evitando que a improcedência da reclamação trabalhista, a ausência de determinada prova ou a divergência na interpretação dos fatos sejam automaticamente convertidas em fundamento para a imposição de penalidades.

Nesse contexto, formula-se o seguinte problema de pesquisa: em que medida a responsabilização do reclamante por litigância de má-fé pode proteger o reclamado contra abusos processuais sem comprometer o direito fundamental de acesso à justiça?

Parte-se da hipótese de que a aplicação legítima das sanções por litigância de má-fé depende da demonstração de comportamento processual enquadrável nas hipóteses legais, mediante fundamentação individualizada e observância da proporcionalidade. Consequentemente, o simples julgamento desfavorável da pretensão não constitui elemento suficiente para caracterizar a deslealdade processual.

O objetivo geral deste estudo é examinar os limites jurídicos da responsabilidade por litigância de má-fé na Justiça do Trabalho, com ênfase na atuação do reclamante e nos reflexos da conduta abusiva sobre a esfera jurídica do reclamado. Especificamente, pretende-se analisar a relação entre direito de ação e boa-fé processual, identificar o regime sancionatório estabelecido pela CLT, distinguir a improcedência da demanda do abuso processual e sistematizar critérios para uma aplicação juridicamente fundamentada das penalidades.

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza jurídico-dogmática, desenvolvida mediante investigação bibliográfica e documental. O exame compreende a Constituição Federal, a legislação processual trabalhista e civil pertinente, a doutrina especializada e decisões judiciais selecionadas para análise crítica. Não se pretende realizar levantamento estatístico sobre a frequência da litigância de má-fé, mas investigar os fundamentos jurídicos utilizados para reconhecer ou afastar a responsabilidade processual.

A relevância da investigação decorre da necessidade de conciliar dois valores igualmente protegidos pelo ordenamento: a preservação do acesso à jurisdição e a proteção contra o uso abusivo do processo. A contribuição proposta consiste na sistematização de parâmetros analíticos que favoreçam decisões fundamentadas, capazes de sancionar condutas efetivamente desleais sem transformar o risco de sucumbência em instrumento de intimidação processual.

O artigo está organizado em seções que examinam os fundamentos constitucionais do direito de ação, o regime jurídico da litigância de má-fé na CLT, os limites entre improcedência e abuso processual, a aplicação jurisprudencial das sanções e as consequências da deslealdade processual para o reclamado, culminando na apresentação de critérios para a responsabilização proporcional e fundamentada.

O direito fundamental de ação e os deveres de boa-fé processual

O direito de ação constitui uma das garantias fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro, assegurando ao indivíduo a possibilidade de provocar a atuação jurisdicional diante

de lesão ou ameaça a direito. Sua proteção encontra fundamento no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988, que consagra o princípio da inafastabilidade da jurisdição e impede a exclusão arbitrária de controvérsias da apreciação pelo Poder Judiciário.

A garantia constitucional não pressupõe a existência de direito material previamente reconhecido, tampouco assegura resultado favorável à parte que demanda. Ao contrário, a atividade jurisdicional destina-se justamente a examinar pretensões controvertidas, interpretar normas e valorar elementos probatórios. Por essa razão, o julgamento de improcedência representa uma das respostas legítimas do sistema de justiça e não constitui, isoladamente, demonstração de comportamento processual abusivo.

Na Justiça do Trabalho, essa distinção assume especial importância diante das particularidades das relações laborais. A desigualdade material frequentemente existente entre empregado e empregador pode refletir-se na disponibilidade de documentos, no acesso às informações contratuais e na capacidade de produção probatória. O reconhecimento dessas circunstâncias, contudo, não significa atribuir ao reclamante prerrogativa para alterar deliberadamente a verdade dos fatos ou utilizar o processo com finalidade ilícita.

O exercício do direito de ação deve ser compreendido em conjunto com as garantias do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, previstas no artigo 5º, incisos LIV e LV, da Constituição Federal. Tais garantias protegem tanto o reclamante quanto o reclamado e exigem que a solução jurisdicional observe parâmetros de regularidade, equilíbrio e respeito aos direitos processuais de ambas as partes.

A boa-fé processual integra esse conjunto de exigências. O artigo 5º do Código de Processo Civil de 2015 estabelece o dever de comportamento conforme a boa-fé para todos aqueles que participam do processo. O artigo 6º, por sua vez, disciplina o dever de cooperação, enquanto o artigo 7º assegura a paridade de tratamento quanto ao exercício de direitos, aos meios de defesa e à aplicação de sanções processuais.

Embora o processo do trabalho possua disciplina própria, esses dispositivos oferecem importante referência interpretativa, observados os pressupostos de aplicação subsidiária ou supletiva da legislação processual comum e a compatibilidade com o sistema trabalhista. A responsabilidade por litigância de má-fé, especificamente, encontra previsão expressa nos artigos 793-A a 793-D da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja análise será desenvolvida na seção seguinte.

A boa-fé processual não impõe às partes o dever de obter êxito em suas pretensões, mas exige que o exercício das faculdades processuais respeite os limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico. Existe, portanto, diferença substancial entre sustentar uma interpretação jurídica posteriormente rejeitada e manipular conscientemente os fatos ou os instrumentos do processo para alcançar resultado indevido.

Também não se pode presumir a deslealdade a partir da simples divergência entre as versões apresentadas pelas partes. Em conflitos trabalhistas, a reconstrução dos acontecimentos frequentemente depende de prova documental e testemunhal, sujeita a contradições e limitações. A caracterização da má-fé exige, assim, exame contextualizado da conduta e fundamentação capaz de demonstrar sua correspondência com uma das hipóteses legais de responsabilização.

Por outro lado, o acesso à justiça não pode ser interpretado como autorização irrestrita para a prática de atos processuais abusivos. O reclamado possui direito à defesa efetiva, à apreciação imparcial das provas e à proteção contra comportamentos que comprometam indevidamente a regularidade do processo. A repressão à litigância de má-fé, quando juridicamente fundamentada, constitui mecanismo de preservação da própria integridade da atividade jurisdicional.

A questão central reside, portanto, na definição dos limites entre o exercício legítimo de uma garantia constitucional e a utilização desleal do processo. A imposição de sanções sem demonstração suficiente do comportamento abusivo pode desencorajar o ajuizamento de pretensões legítimas. Em contrapartida, a tolerância diante de condutas comprovadamente incompatíveis com a boa-fé pode impor prejuízos injustificados à parte contrária e comprometer a confiança na prestação jurisdicional.

Dessa perspectiva, a responsabilização por litigância de má-fé deve resultar de avaliação individualizada da conduta, orientada pela legalidade, pelo contraditório e pela proporcionalidade. Não se trata de restringir o direito de ação, mas de assegurar que seu exercício permaneça compatível com os deveres inerentes ao processo justo.

A conciliação entre acesso à justiça e repressão ao abuso processual constitui, assim, o fundamento para o exame do regime sancionatório trabalhista, especialmente quanto às hipóteses legais de má-fé, aos pressupostos da responsabilização e às consequências jurídicas decorrentes de sua configuração.

A responsabilidade por litigância de má-fé no processo do trabalho

Conceito e disciplina normativa após a reforma trabalhista

A litigância de má-fé caracteriza-se pela utilização desleal dos instrumentos processuais, mediante comportamentos incompatíveis com os deveres de boa-fé que orientam a atuação dos sujeitos do processo. Sua repressão destina-se à preservação da regularidade da atividade jurisdicional e à proteção daqueles que suportam consequências decorrentes de condutas processuais abusivas.

No processo do trabalho, a Lei nº 13.467/2017 introduziu disciplina específica sobre a responsabilidade por dano processual, mediante a inclusão dos artigos 793-A[3] a 793-D[4] na Consolidação das Leis do Trabalho. A alteração legislativa conferiu tratamento expresso às hipóteses de litigância de má-fé, às consequências jurídicas de sua configuração e à responsabilidade da testemunha que intencionalmente compromete a veracidade da prova oral.

O artigo 793-A[1] da CLT estabelece a possibilidade de responsabilização por perdas e danos daquele que litigar de má-fé na condição de reclamante, reclamado ou interveniente. A norma evidencia que os deveres de lealdade processual não se restringem a determinada posição na relação jurídica. Embora a presente investigação privilegie as condutas atribuídas ao reclamante e seus reflexos sobre o reclamado, a responsabilidade processual possui caráter bilateral e deve observar critérios jurídicos equivalentes para os sujeitos alcançados pela legislação.

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 - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

[3]**Art. 793-A.** Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.
[4]**Art. 793-B.** Considera-se litigante de má-fé aquele que:

A previsão de responsabilidade não significa que toda pretensão rejeitada, defesa improcedente ou divergência probatória constitua litigância de má-fé.

A aplicação do instituto pressupõe a identificação de comportamento correspondente às hipóteses legais, distinguindo-se o insucesso processual do exercício abusivo das faculdades conferidas às partes.

Essa distinção assume relevância particular na Justiça do Trabalho, em que a controvérsia frequentemente envolve fatos ocorridos durante a relação de emprego, documentos de disponibilidade desigual e diferentes interpretações sobre a execução do contrato. A repressão à deslealdade processual deve, portanto, preservar a possibilidade de discussão judicial de direitos controvertidos, sem afastar a responsabilização quando efetivamente demonstrado o abuso.

As hipóteses legais de litigância de má-fé

O artigo 793-B da CLT estabelece sete hipóteses de litigância de má-fé, abrangendo comportamentos relacionados ao conteúdo das pretensões e defesas, à veracidade das alegações e à utilização inadequada dos mecanismos processuais.

A primeira hipótese compreende a dedução de pretensão ou defesa contrária a texto expresso de lei ou fato incontroverso. Sua interpretação exige cautela, pois a formulação de tese jurídica divergente, a defesa de revisão de entendimento jurisprudencial ou a discussão sobre a incidência de determinada norma não devem ser automaticamente equiparadas ao comportamento abusivo. A caracterização da má-fé demanda análise das circunstâncias concretas em que a pretensão foi apresentada.

A segunda hipótese refere-se à alteração da verdade dos fatos. Trata-se de comportamento particularmente relevante nas controvérsias trabalhistas, nas quais a reconstrução da realidade contratual depende, muitas vezes, de registros documentais, depoimentos e outros meios de prova. Entretanto, a existência de versões conflitantes ou a insuficiência de comprovação de determinada alegação não autorizam, por si sós, a conclusão de que houve alteração consciente da realidade.

A terceira hipótese consiste na utilização do processo para alcançar objetivo ilegal. Nessa situação, a irregularidade não se limita ao conteúdo isolado de uma alegação, mas alcança a finalidade atribuída ao emprego da atividade jurisdicional. O processo deixa de ser utilizado

como instrumento legítimo de solução de controvérsias e passa a servir a propósito incompatível com a ordem jurídica.

A quarta hipótese corresponde à resistência injustificada ao andamento processual, enquanto a quinta abrange o procedimento temerário em incidentes ou atos do processo. Ambas exigem avaliação contextualizada da conduta, pois o exercício regular do contraditório, a apresentação de requerimentos e a utilização dos meios de defesa previstos em lei não podem ser confundidos com resistência abusiva.

A sexta hipótese contempla a provocação de incidente manifestamente infundado. A utilização de mecanismos processuais sem justificativa juridicamente sustentável, quando caracterizada a conduta prevista em lei, pode comprometer a eficiência da prestação jurisdicional e impor ônus indevidos à parte contrária.

Por fim, a sétima hipótese refere-se à interposição de recurso com intuito manifestamente protelatório. A previsão não autoriza considerar abusivo todo recurso rejeitado ou inadmitido. O elemento distintivo reside na demonstração da finalidade protelatória, que deve ser identificada mediante fundamentação vinculada às circunstâncias do caso concreto.

Multa, indenização e despesas decorrentes da má-fé processual

As consequências jurídicas da litigância de má-fé encontram disciplina no artigo 793-C da CLT, que prevê a imposição de multa, a indenização pelos prejuízos sofridos pela parte contrária e a responsabilidade pelos honorários advocatícios e despesas decorrentes da conduta processual.

A multa possui natureza sancionatória e pode ser aplicada de ofício ou mediante requerimento, observados os parâmetros legais. Como regra, seu valor deve ser superior a 1% e inferior a 10% do valor corrigido da causa. O § 2º do artigo 793-C[5] prevê disciplina específica para as hipóteses em que o valor da causa seja irrisório ou inestimável.

A fixação da penalidade exige fundamentação proporcional à gravidade do comportamento identificado. A existência de previsão legal não dispensa o exame das particularidades do caso, especialmente quanto à natureza da conduta, à sua repercussão

[5] **Art. 793-C.** De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (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.

processual e à adequação do valor estabelecido a conduta examinada e a previsão legal pertinente, acompanhada de fundamentação suficiente para justificar a responsabilização.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo 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 duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

A sistematização dessas hipóteses evidencia que a litigância de má-fé não corresponde a uma categoria genérica destinada a sancionar comportamentos considerados inconvenientes pelo julgador. Sua configuração exige a identificação de conduta específica e seu enquadramento em uma das hipóteses legalmente previstas.

A indenização, por sua vez, apresenta finalidade reparatória e está relacionada aos prejuízos sofridos pela parte contrária em decorrência da litigância de má-fé. Diferentemente da multa, não deve ser tratada como consequência patrimonial desvinculada da demonstração dos danos indenizáveis. O § 3º do artigo 793-C estabelece que o valor será fixado pelo juízo ou, quando não for possível mensurá-lo, apurado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

A distinção entre multa e indenização é fundamental para evitar a aplicação indiferenciada das consequências previstas na legislação. A sanção pecuniária destina-se a reprimir a conduta processual tipificada, enquanto a reparação busca enfrentar os prejuízos juridicamente atribuíveis ao comportamento abusivo.

O dispositivo também contempla honorários advocatícios e despesas suportadas pela parte contrária. A aplicação dessas consequências deve considerar sua relação com a conduta de má-fé e não se confunde automaticamente com o regime ordinário dos honorários de sucumbência previsto no artigo 791-A[6] da CLT.

[6] **Art. 791-A.** Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Quando houver pluralidade de litigantes de má-fé, o § 1º do artigo 793-C determina a responsabilização segundo o interesse de cada um na causa, admitindo solidariedade entre aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária. A previsão reforça a necessidade de individualização das condutas e impede que a responsabilização seja estabelecida sem exame da participação atribuída a cada sujeito.

Dessa forma, o regime sancionatório trabalhista busca conciliar a repressão ao abuso processual com a exigência de fundamentação e adequação das consequências jurídicas, preservando a distinção entre o dever de lealdade e o direito de discutir pretensões legitimamente controvertidas.

A responsabilidade da testemunha e os limites da sanção processual

A disciplina da litigância de má-fé no processo do trabalho não se limita às partes. O artigo 793-D[7] da CLT prevê a aplicação da multa estabelecida no artigo 793-C a testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.

A previsão legislativa reconhece a importância da prova testemunhal para a formação do convencimento judicial, especialmente em conflitos nos quais a realidade das condições de trabalho não se encontra integralmente documentada.

Entretanto, a responsabilização da testemunha exige atenção ao elemento intencional expressamente previsto na norma. Divergências de memória, imprecisões secundárias e contradições decorrentes das limitações naturais da percepção humana não devem ser automaticamente equiparadas à alteração deliberada da verdade ou à omissão intencional de fatos essenciais.

A aplicação da penalidade deve observar as garantias processuais pertinentes, inclusive a possibilidade de manifestação da pessoa atingida e a necessidade de decisão fundamentada. A finalidade da norma não consiste em intimidar a produção da prova oral, mas em reprimir comportamentos que efetivamente comprometam sua integridade.

[7] [5]**Art. 793-D.** Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.
Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.

A previsão de responsabilidade da testemunha também evidencia que a proteção da boa-fé processual possui dimensão mais ampla do que a disputa entre reclamante e reclamado. O dever de colaboração com a adequada reconstrução dos fatos alcança diferentes participantes da atividade jurisdicional, respeitados os limites específicos estabelecidos pela legislação.

Conclui-se, portanto, que o regime jurídico introduzido pela Reforma Trabalhista não autoriza a punição automática de pretensões improcedentes ou de comportamentos meramente inconvenientes. A responsabilidade por litigância de má-fé pressupõe enquadramento legal, exame individualizado e fundamentação proporcional, elementos indispensáveis para distinguir a repressão legítima ao abuso da imposição de obstáculos indevidos ao acesso à justiça.

A improcedência da reclamação trabalhista e os limites da responsabilização por abuso processual

O julgamento desfavorável e o exercício legítimo do direito de ação

A improcedência de uma reclamação trabalhista não se confunde com a utilização abusiva da atividade jurisdicional. O reconhecimento dessa distinção decorre da própria natureza do direito de ação, cuja proteção constitucional não está condicionada à demonstração antecipada da procedência da pretensão. A jurisdição existe precisamente para solucionar controvérsias nas quais a titularidade, a extensão ou a própria existência de determinado direito ainda dependem de apreciação judicial.

A rejeição de um pedido pode resultar de diferentes circunstâncias, como a insuficiência de elementos probatórios, a adoção de interpretação jurídica diversa daquela sustentada pelo reclamante ou a prevalência de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos demonstrados pelo reclamado. Nenhuma dessas situações, considerada isoladamente, revela necessariamente comportamento contrário à boa-fé processual.

A distinção entre sucumbência e deslealdade possui consequências relevantes. Enquanto a primeira corresponde ao resultado desfavorável de determinada pretensão, a segunda pressupõe comportamento processual juridicamente censurável, enquadrável nas hipóteses previstas no artigo 793-B da Consolidação das Leis do Trabalho. A mera ausência de êxito não constitui fundamento suficiente para converter a parte vencida em litigante de má-fé.

Essa compreensão não representa privilégio conferido ao trabalhador. O reclamado também pode apresentar defesa posteriormente rejeitada sem que disso decorra,

automaticamente, responsabilidade por abuso processual. A aplicação equilibrada da legislação exige que a identificação da má-fé se concentre na conduta efetivamente praticada, e não na posição ocupada pela parte ou no resultado da demanda.

O processo do trabalho deve preservar, simultaneamente, a possibilidade de discussão de direitos controvertidos e a proteção contra a instrumentalização desleal da jurisdição. A dificuldade reside em reconhecer a fronteira entre esses dois fenômenos sem transformar a sanção processual em consequência ordinária da derrota judicial.

Insuficiência probatória, controvérsia fática e alteração da verdade

A produção da prova constitui elemento central para a solução das controvérsias trabalhistas. A demonstração dos fatos alegados nem sempre se apresenta de maneira uniforme, especialmente quando a relação jurídica foi desenvolvida ao longo de períodos extensos, sob condições informais ou mediante registros mantidos predominantemente por uma das partes.

O artigo 818 da CLT estabelece a distribuição do ônus probatório entre reclamante e reclamado, atribuindo ao primeiro a demonstração dos fatos constitutivos de seu direito e ao segundo a prova dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos. O dispositivo também admite, nas circunstâncias legalmente previstas, a distribuição diversa do encargo probatório, mediante decisão fundamentada e preservação da oportunidade de produção da prova[8].

O descumprimento de determinado encargo probatório pode conduzir à improcedência da pretensão, sem que isso signifique, necessariamente, falsidade da narrativa apresentada. A ausência de comprovação judicial de um fato não equivale, em termos lógicos ou jurídicos, à demonstração de que a parte tinha conhecimento de sua inexistência quando formulou a alegação.

A situação modifica-se quando os elementos dos autos evidenciam comportamento deliberadamente incompatível com a verdade processual. A apresentação consciente de narrativa fictícia, a utilização de documento adulterado ou a ocultação intencional de circunstância essencial podem, conforme o contexto e a prova disponível, caracterizar hipóteses de deslealdade processual.

[8] [6]BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.
Art. 818, caput: "O ônus da prova incumbe:
I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

Entretanto, a imputação de má-fé exige mais do que a constatação de contradições entre a petição inicial e a prova produzida. É necessário examinar a relevância da divergência, as condições em que as informações foram prestadas e os elementos que permitam atribuir à parte comportamento enquadrável na previsão legal.

Essa cautela mostra-se especialmente necessária diante da prova testemunhal. Depoimentos distintos não representam, por si, evidência de manipulação processual. A memória humana, a posição ocupada por cada testemunha e as circunstâncias de percepção dos acontecimentos podem produzir relatos parcialmente divergentes sem que exista propósito de falseamento.

Por outro lado, o reconhecimento dessas limitações não deve servir de justificativa para a tolerância de fraudes comprovadas. A boa-fé processual exige que as partes respeitem a integridade dos meios de prova, cabendo ao julgador distinguir as fragilidades ordinárias da reconstrução dos fatos das condutas que efetivamente comprometam a regularidade da instrução.

O controle jurisprudencial das sanções por litigância de má-fé

A jurisprudência trabalhista oferece elementos relevantes para a delimitação dos pressupostos da responsabilidade processual. Embora a legislação estabeleça hipóteses expressas de litigância de má-fé, sua aplicação depende da avaliação das circunstâncias concretas, especialmente quanto à identificação da conduta abusiva e à fundamentação da sanção.

No julgamento do Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 922-27.2020.5.07.0032, a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho examinou pedido de condenação por litigância de má-fé formulado pelo reclamante contra a empresa reclamada, sob o argumento de que o recurso interposto teria finalidade protelatória. O Tribunal afastou a penalidade por não identificar demonstração suficiente de deslealdade processual.

> Não se pode presumir o intuito da parte de prejudicar a parte contrária.[9]

[9] [7]BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Sexta Turma. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 922-27.2020.5.07.0032. Agravante: M Dias Branco S.A. Indústria e Comércio de Alimentos. Agravado: Almiro Bezerra Neto. Relator: Ministro Lelio Bentes Corrêa. Julgamento: 12 out. 2022. Publicação: DEJT, 14 out. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/11072c28b20976336b10a6fc011a2f7d. Acesso em: 28 out. 2026.

O fundamento adotado evidencia que a rejeição de uma pretensão recursal não autoriza, isoladamente, a imposição de penalidade por deslealdade processual. A responsabilização exige a demonstração de comportamento incompatível com a boa-fé, mediante apreciação das circunstâncias efetivamente verificadas nos autos.

Embora o precedente envolva pedido de sanção dirigido à reclamada, sua relevância para a presente investigação reside no critério jurídico utilizado para afastar a responsabilização automática. O fundamento não decorre da condição de empregador ou empregado, mas da necessidade de comprovação de comportamento efetivamente desleal.

A decisão evidencia que a análise da má-fé não pode limitar-se à verificação do resultado processual. A rejeição de recurso, assim como a improcedência de pedido formulado na reclamação trabalhista, não substitui a demonstração dos elementos necessários à incidência da norma sancionatória.

A partir desse precedente, é possível sustentar que a responsabilidade por abuso processual demanda exame autônomo, distinto daquele realizado para decidir o mérito da pretensão. A conclusão pela inexistência do direito material discutido não dispensa a investigação específica acerca da conduta processual apontada como abusiva.

Não se pretende extrair de um único julgamento a existência de orientação uniforme sobre todas as hipóteses de litigância de má-fé. O precedente constitui referência concreta para a análise da necessidade de fundamentação individualizada, devendo ser compreendido nos limites da controvérsia efetivamente apreciada pelo Tribunal.

A necessária distinção entre o erro processual e o abuso do direito de ação

A aplicação das sanções por litigância de má-fé pressupõe a superação de uma dificuldade interpretativa: nem toda conduta processual equivocada constitui comportamento abusivo. A formulação de pedido juridicamente inadequado, a interpretação posteriormente rejeitada ou a adoção de estratégia processual ineficaz podem representar erros de avaliação sem configurar, necessariamente, deslealdade.

A identificação do abuso exige apreciação mais rigorosa quando a imputação decorre de alegada alteração da verdade dos fatos. Nesses casos, a fundamentação judicial deve esclarecer por que a divergência identificada não corresponde simplesmente a insuficiência probatória, percepção equivocada ou controvérsia legítima sobre os acontecimentos.

Também merece atenção a possibilidade de utilização indevida do próprio pedido de condenação por má-fé. A formulação dessa pretensão não deve funcionar

como instrumento de intimidação da parte contrária, sobretudo quando apoiada exclusivamente na expectativa de improcedência dos pedidos formulados na reclamação trabalhista.

O direito do reclamado à proteção contra abusos processuais não se realiza mediante a presunção de deslealdade do reclamante. Sua efetividade depende da existência de instrumentos jurídicos capazes de distinguir a demanda legitimamente controvertida daquela em que o processo foi utilizado de maneira incompatível com os deveres de boa-fé.

A responsabilização processual deve observar, portanto, uma sequência argumentativa identificável: a delimitação do comportamento imputado à parte, a indicação dos elementos probatórios que o demonstram, sua correspondência com hipótese legal específica e a fundamentação das consequências jurídicas aplicadas.

Esses elementos não constituem requisitos autônomos criados à margem da legislação, mas parâmetros de análise derivados da necessidade de aplicação fundamentada das normas sancionatórias e das garantias constitucionais do processo.

A exigência de fundamentação assume particular importância diante da gravidade das consequências previstas no artigo 793-C da CLT. A imposição de multa e a eventual responsabilização por prejuízos não podem resultar de juízo genérico de reprovação, dissociado da conduta concretamente demonstrada.

Em síntese, a distinção entre improcedência e abuso processual constitui condição necessária à legitimidade das sanções por litigância de má-fé. A proteção do reclamado e a preservação do direito de ação não representam objetivos inconciliáveis: ambos dependem de uma jurisdição capaz de reconhecer a controvérsia legítima e, simultaneamente, reprimir comportamentos comprovadamente contrários à boa-fé.

As manifestações da litigância de má fé pelo reclamante

A litigância de má-fé atribuída ao reclamante pode manifestar-se em diferentes momentos da reclamação trabalhista, desde a formulação da pretensão inicial até a utilização dos instrumentos recursais. Embora as hipóteses de responsabilização estejam expressamente previstas no artigo 793-B da Consolidação das Leis do Trabalho, sua identificação exige o exame

das circunstâncias concretas, a fim de distinguir o exercício regular do direito de ação das condutas incompatíveis com a lealdade processual.

Entre as manifestações mais relevantes encontra-se a alteração da verdade dos fatos, especialmente quando a narrativa apresentada em juízo se distancia deliberadamente de circunstâncias conhecidas pela própria parte. A alegação consciente de períodos contratuais inexistentes, a atribuição fictícia de jornadas de trabalho ou a afirmação de pagamentos não realizados, quando demonstrada a falsidade intencional, podem caracterizar comportamento processual censurável. Não se trata, contudo, de presumir a má-fé sempre que o reclamado apresenta documentos capazes de contrariar a versão inicial, mas de verificar se os elementos probatórios revelam efetiva deslealdade.

Outra manifestação possível consiste na utilização de documentos falsificados ou adulterados para sustentar pretensões patrimoniais. A integridade da prova documental é pressuposto da adequada prestação jurisdicional, razão pela qual sua manipulação consciente pode comprometer não apenas a posição jurídica do reclamado, mas também a própria atividade de reconstrução judicial dos fatos. Nessas circunstâncias, a responsabilização deve decorrer da demonstração da conduta e de seu enquadramento nas hipóteses legais pertinentes.

Também merece atenção a utilização do processo para a obtenção de vantagem indevida. A formulação de pretensão fundada em circunstâncias sabidamente inexistentes, quando destinada a produzir resultado juridicamente ilegítimo, pode revelar finalidade incompatível com a função jurisdicional. A gravidade da conduta, entretanto, não dispensa a necessária distinção entre o pedido efetivamente fraudulento e aquele formulado a partir de interpretação equivocada da legislação ou de compreensão controvertida dos fatos.

No desenvolvimento da demanda, a deslealdade pode ainda manifestar-se mediante a provocação de incidentes manifestamente infundados, a resistência injustificada ao andamento processual ou a utilização de recursos com intuito manifestamente protelatório. Tais comportamentos não se confundem com o exercício regular das faculdades processuais, cuja utilização permanece assegurada às partes, ainda que os requerimentos apresentados não sejam acolhidos pelo juízo.

A imputação de litigância de má-fé ao reclamante, portanto, não pode apoiar-se em generalizações sobre o ajuizamento de reclamações trabalhistas ou na simples multiplicidade de pedidos formulados. A existência de pretensões cumuladas, a discussão sobre parcelas

contratuais controvertidas e a produção de prova posteriormente considerada insuficiente integram a dinâmica ordinária do processo e somente poderão justificar sanção quando acompanhadas de comportamento efetivamente enquadrável na legislação.

A proteção do reclamado contra práticas abusivas exige, por conseguinte, a identificação precisa dos atos processuais censuráveis e dos elementos que demonstram sua ocorrência. Essa exigência impede que a responsabilidade por má-fé seja utilizada como resposta automática ao insucesso da demanda, ao mesmo tempo em que preserva a possibilidade de repressão às condutas comprovadamente desleais.

A análise das manifestações concretas da litigância de má-fé evidencia que o problema jurídico não reside na quantidade ou no valor das pretensões deduzidas pelo reclamante, mas na legitimidade dos meios empregados para sustentá-las. A partir dessa distinção, torna-se possível examinar as consequências que o abuso processual pode produzir na esfera jurídica do reclamado, objeto da seção seguinte.

As repercussões da litigância de má-fé na esfera jurídica do reclamado

A utilização abusiva do processo trabalhista pode produzir repercussões que ultrapassam a discussão sobre a procedência dos pedidos formulados na reclamação. Quando a conduta do reclamante se enquadra nas hipóteses legais de litigância de má-fé, seus efeitos podem alcançar a esfera patrimonial e processual do reclamado, impondo-lhe encargos que não decorreriam, necessariamente, do exercício regular do direito de ação.

A participação em uma demanda judicial envolve, por sua própria natureza, a necessidade de organização documental, acompanhamento processual, elaboração de defesa e eventual produção de provas. Tais exigências, entretanto, constituem consequências ordinárias do exercício da jurisdição e não podem ser automaticamente qualificadas como danos indenizáveis. A distinção torna-se juridicamente relevante quando se identifica comportamento processual abusivo capaz de produzir prejuízos específicos à parte contrária.

A apresentação deliberada de fatos inverídicos, a manipulação de elementos probatórios ou a utilização do processo para finalidade ilegal podem exigir do reclamado esforços adicionais para demonstrar circunstâncias que foram artificialmente controvertidas. Conforme as particularidades do caso, essas condutas podem ocasionar despesas extraordinárias, prolongamento indevido da controvérsia e comprometimento da eficiência da atividade

jurisdicional. A existência de tais repercussões, contudo, não dispensa sua demonstração quando invocadas como fundamento de pretensão reparatória.

O artigo 793-C[10] da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece consequências jurídicas para a litigância de má-fé, entre elas a indenização da parte contrária pelos prejuízos sofridos e a responsabilidade por honorários advocatícios e despesas. A previsão revela que a tutela da boa-fé processual não possui finalidade exclusivamente sancionatória, compreendendo também mecanismos voltados à proteção patrimonial daquele que suporta os efeitos da conduta abusiva.

A reparação, entretanto, exige adequada delimitação do prejuízo atribuído ao comportamento desleal. Não seria juridicamente consistente transformar toda despesa decorrente da defesa trabalhista em dano indenizável pelo simples fato de a reclamação ter sido julgada improcedente. O reconhecimento da responsabilidade demanda a identificação da conduta, sua correspondência com a hipótese legal pertinente e a demonstração de sua relação com os prejuízos cuja reparação se pretende.

Além das repercussões patrimoniais, a litigância de má-fé pode comprometer a regularidade e a duração do processo. A provocação de incidentes manifestamente infundados e a utilização de recursos com finalidade protelatória, quando comprovadas, são comportamentos capazes de dificultar a solução tempestiva da controvérsia.

A repressão a essas práticas encontra fundamento também na garantia constitucional da razoável duração do processo, prevista no artigo 5°, inciso LXXVIII, da Constituição Federal[11].

A proteção do reclamado, nessa perspectiva, não se confunde com a criação de presunção desfavorável ao reclamante. O reconhecimento de que a parte demandada pode sofrer prejuízos decorrentes de condutas abusivas não autoriza tratar o ajuizamento da reclamação trabalhista como comportamento suspeito. A tutela jurisdicional deve assegurar tanto a liberdade de formular pretensões legítimas quanto a possibilidade de responsabilização por atos comprovadamente incompatíveis com os deveres processuais.

[10] [8]BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho, art. 793-C, caput e § 3º. Dispositivo introduzido pela Lei nº 13.467/2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 28 out. 2026.

[11] BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Art. 5º, 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". Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 28 out. 2026.

Também se deve distinguir o prejuízo processual da eventual repercussão extraprocessual da demanda. Alegações sobre danos à reputação empresarial, abalos comerciais ou outros efeitos indiretos exigem demonstração específica e enquadramento jurídico próprio, não decorrendo automaticamente da condenação por litigância de má-fé. A disciplina dos artigos 793-A a 793-D da CLT não autoriza presumir toda espécie de dano a partir da simples existência de comportamento processual censurável.

A efetividade da proteção conferida ao reclamado depende, assim, de uma resposta jurisdicional fundamentada, capaz de identificar a deslealdade, individualizar seus efeitos e aplicar as consequências legalmente previstas de maneira proporcional. A imposição de penalidades genéricas, desvinculadas dos fatos demonstrados, comprometeria a legitimidade do próprio mecanismo destinado à preservação da boa-fé processual.

A análise permite concluir que a responsabilidade por litigância de má-fé desempenha função relevante na proteção do reclamado, desde que não seja confundida com instrumento de compensação automática pelos ônus inerentes à defesa judicial. Seu fundamento reside na repressão ao abuso efetivamente demonstrado e na reparação dos prejuízos juridicamente atribuíveis à conduta desleal, em equilíbrio com a garantia constitucional de acesso à justiça.

CONCLUSÃO

A análise desenvolvida ao longo deste estudo permitiu examinar os limites da responsabilização por litigância de má-fé na Justiça do Trabalho, especialmente quando a conduta processual é atribuída ao reclamante e produz repercussões na esfera jurídica do reclamado A investigação demonstrou que a proteção constitucional do direito de ação e a repressão ao abuso processual não constituem valores incompatíveis, mas exigências que devem coexistir para a preservação da legitimidade da prestação jurisdicional.

A disciplina introduzida pela Lei nº 13.467/2017, mediante a inclusão dos artigos 793-A a 793-D na Consolidação das Leis do Trabalho, estabeleceu parâmetros específicos para a identificação de condutas contrárias à boa-fé processual e para a aplicação das respectivas consequências jurídicas. Entretanto, a existência de previsão normativa não afasta a necessidade de interpretação cuidadosa das hipóteses legais, sobretudo diante das particularidades das relações trabalhistas e das dificuldades inerentes à reconstrução judicial dos fatos.

Verificou-se que a improcedência da reclamação trabalhista não constitui, isoladamente, fundamento suficiente para o reconhecimento da litigância de má-fé. A rejeição de uma pretensão pode decorrer de insuficiência probatória, divergência interpretativa ou ausência de demonstração dos pressupostos do direito material invocado, circunstâncias que não se confundem, necessariamente, com a utilização desleal do processo. A responsabilização exige, portanto, a identificação de comportamento juridicamente censurável, devidamente relacionado às hipóteses previstas na legislação.

Sob a perspectiva do reclamado, a prática de atos processuais abusivos pode ocasionar prejuízos que ultrapassam os encargos ordinários da defesa judicial. A proteção conferida pelo ordenamento, contudo, não autoriza presumir danos indenizáveis nem transformar a sanção por má-fé em consequência automática da sucumbência do reclamante. A imposição de multa, a reparação de prejuízos e as demais consequências legalmente previstas dependem da análise individualizada da conduta e da fundamentação de sua incidência no caso concreto.

A hipótese inicialmente formulada mostrou-se juridicamente sustentável: a responsabilização por litigância de má-fé somente se harmoniza com a garantia de acesso à justiça quando apoiada na demonstração do comportamento abusivo, em seu enquadramento legal e na aplicação fundamentada e proporcional das consequências processuais. Nesse sentido, a pesquisa propõe como parâmetros de análise a delimitação precisa da conduta imputada, a identificação dos elementos probatórios pertinentes, a correspondência com a hipótese normativa aplicável e a justificação das medidas sancionatórias ou reparatórias adotadas.

Conclui-se, assim, que a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista não se mede apenas pela possibilidade de acesso ao Poder Judiciário, mas também pela integridade dos meios empregados na solução dos conflitos. A repressão à litigância de má-fé deve proteger o reclamado contra abusos comprovados sem converter o risco de improcedência em obstáculo ao exercício legítimo do direito de ação. O equilíbrio entre essas exigências constitui condição essencial para uma Justiça do Trabalho comprometida com a boa-fé, a segurança jurídica e a realização do devido processo legal.

AGRADECIMENTOS E FINANCIAMENTOS

Este trabalho foi desenvolvido com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, por meio do fornecimento à formação acadêmica e

incentivo à pesquisa científica no Brasil. A autora agradece à CAPES pela concessão de recursos que possibilitam a realização deste estudo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 28 out. 2026.

2. BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 28 out. 2026.

3. BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normas. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 out. 2026.

4. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Sexta Turma. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 922-27.2020.5.07.0032. Agravante: M Dias Branco S.A. Indústria e Comércio de Alimentos. Agravado: Almiro Bezerra Neto. Relator: Ministro Lelio Bentes Corrêa. Julgamento: 12 out. 2022. Publicação: DEJT, 14 out. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/11072c28b20976336b10a6fc011a2f7d. Acesso em: 28 out. 2026.

5. BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 28 out. 2026.