

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO
LUCAS JORGE NASCIMENTO PAIXÃO**

MULTA À TESTEMUNHA “MENTIROSA” NA JUSTIÇA DO TRABALHO

**RUBIATABA/GO
2023**

LUCAS JOREGE NASCIMENTO PAIXÃO

MULTA À TESTEMUNHA “MENTIROSA” NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da professora, Mestre Leidiane de Moraes e Silva Mariano.

**RUBIATABA/GO
2023**

LUCAS JORGE NASCIMENTO PAIXÃO

MULTA À TESTEMUNHA “MENTIROSA” NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da professora, Mestre Leidiane de Moraes e Silva Mariano.

MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM 23/06/2023

LEIDIANE DE MORAES E SILVA MARIANO- MESTRE

Orientadora

Professora da Faculdade Evangélica de Rubiataba

EDILSON RODRIGUES- MESTRE

Examinador

Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

LUCAS SANTOS CUNHA- ESPECILISTA

Examinador

Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus porque sem ele nada disso seria possível, a minha orientadora Leidiane Moraes que me auxiliou durante a pesquisa do meu projeto, além de orientadora foi uma companheira que não mediu esforços para me ajudar.

Agradeço a minha esposa pela compreensão durante as horas destinadas ao desenvolvimento da pesquisa e pelo importantíssimo apoio emocional.

RESUMO

Essa monografia tem como tema a multa aplicada à testemunha mentirosa na justiça do trabalho. A aplicação da multa a testemunha que cometer falso testemunho na justiça do trabalho, foi introduzido pela reforma trabalhista, no entanto essa possibilidade deixou lacunas em relação à aplicação da multa, principalmente sobre o procedimento de como isso ocorrerá. Com base nisso O objetivo geral desse trabalho é esclarecer sobre como ocorrerá a aplicação da multa a testemunha mentirosa na justiça do trabalho. Uma vez que a CLT não dispõem de artigos que tratem do procedimento adotado.

O trabalho será dividido em três capítulos e utilizará o método de pesquisa hipotético-dedutivo para falar da temática com uma abordagem qualitativa a qual considerará o entendimento doutrinário para discorrer sobre o assunto.

No primeiro capítulo será abordado o contexto histórico da justiça do trabalho, no segundo capítulo será analisado os tipos de provas admitidas na justiça do trabalho e no terceiro e último capítulo será abordado a respeito da responsabilidade por Danos processuais no processo do trabalho. Onde observaremos através de análises doutrinárias sobre a origem do dano processual trabalhista, e responsabilidade dos envolvidos no processo do trabalho. Como resultado encontrou-se que a Reforma Trabalhista modificou o art. 793 da CLT e que será aplicada multa entre 1 a 10% para a pessoa que for a juízo prestar testemunho que não representa a verdade dos fatos, e a multa ocorrerá na sentença, sendo indispensável incidente processual.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho; Provas; Testemunha.

ABSTRACT

This monograph has as its theme the fine applied to the lying witness in the labor court. The application of a fine to a witness who commits false testimony in the labor court was introduced by the labor reform, however this possibility left gaps in relation to the application of the fine, mainly on the procedure of how this will occur. Based on this, the general objective of this work is to clarify how the application of a fine to a lying witness will occur in labor courts. Since the CLT does not have articles that deal with the procedure adopted.

The work will be divided into three chapters and will use the hypothetical-deductive research method to talk about the subject with a qualitative approach which will consider the doctrinal understanding to discuss the subject.

The first chapter will address the historical context of labor justice, the second chapter will analyze the types of evidence admitted in labor justice and the third and last chapter will address responsibility for procedural damages in the labor process. Where we will observe through doctrinal analyzes on the origin of labor procedural damage, and responsibility of those involved in the work process. As a result, it was found that the Labor Reform modified art. 793 of the CLT and that a fine of between 1 and 10% will be applied to the person who goes to court to give testimony that does not represent the truth of the facts, and the fine will occur in the sentence, being essential a procedural incident.

Keywords: Labor Justice; Evidences; Witness.

Traduzido por Vera Lúcia Maria Borba, Titulação: Letras Modernas

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART	Artigo
ARTS	Artigos
CC	Código Civil
CAP	Capítulo
CLT	Consolidações das Leis trabalhistas
CPC	Código de Processo Civil
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
EGR.	Egrégio
EPI'S	Equipamentos de Proteção Individual
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

LISTA DE SÍMBOLOS

§	Parágrafo
/	Barra

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	COMPREENSÕES FUNDAMENTAIS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO A PARTIR DA DOCTRINA	12
2.1	Construção histórica do direito do trabalho	12
2.2	Direito do trabalho na jurisdição brasileira	17
2.3	Provas no processo do trabalho	18
2.3.1	Tipos de prova	19
2.3.2	Prova testemunhal	20
3	PRECEITOS PROCESSUAIS: UMA ANÁLISE DA ATUAÇÃO DAS PARTES NO PROCESSO	22
3.1	As partes no processo	22
3.2	Instituto da boa-fé processual	23
3.3	Caracterização da litigância de má-fé	25
3.4	Testemunhas no direito processual do trabalho	27
4	Da responsabilidade por Danos processuais no processo do trabalho	31
4.1	DANO PROCESSUAL POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ – ART 793-C DA CLT	34
4.1.1	Dano processual: testemunha “mentirosa” – art 793-D da CLT	36
4.2	Da legislação para o procedimento adequado a condenação e execução da multa aplicada à testemunha	37
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo teve como objetivo compreender a multa imposta à testemunha “mentirosa” na Justiça do Trabalho.

A litigância de má-fé já era tipificada em outras esferas do Direito Brasileiro, no entanto, foi somente após a Reforma Trabalhista que a condenação para o litigante de má-fé foi tipificada na Justiça do Trabalho, mas a grande novidade foi a aplicação da multa por litigância de má-fé a falsa testemunha. De maneira geral a multa a testemunha “mentirosa” é aplicada à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos (mentir), ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Essa possibilidade deixou algumas dúvidas a respeito do procedimento de aplicação da multa imposta no 793-C c/c 793-D da CLT, e a consequente, a execução da multa, será em face da parte favorecida pelo depoimento ou da testemunha?

Tem-se como primeira hipótese que, o procedimento segue o rito normal da execução de sentença. Além disso, tem-se como segunda hipótese, a instauração de processo em ação apartada, e a execução da multa será em face da testemunha ou da parte beneficiada.

O objetivo geral deste trabalho foi analisar detalhes importantes sobre o procedimento de aplicação e execução da multa imposta a falsa testemunha na Justiça do Trabalho. Para atingi-los, os seguintes objetivos específicos foram planejados: expor problemas na aplicação da norma que condena a testemunha que comete falso testemunho, analisar exposições doutrinárias, jurisprudências e artigos relacionados ao tema; investigar como ocorre a aplicação da multa à falsa testemunha na Justiça do Trabalho.

O método utilizado foi o hipotético dedutivo com uma abordagem qualitativa, que se tratou da análise de conceitos doutrinários necessários para a aplicação da multa à falsa testemunha na Justiça do Trabalho.

O presente artigo se dividirá em três capítulos. No primeiro capítulo será abordado o contexto histórico da justiça do trabalho, no segundo capítulo será analisado os tipos de provas admitidas na justiça do trabalho e no terceiro e último capítulo será abordado a respeito da responsabilidade por Danos processuais no processo do trabalho. Onde observaremos através de análises doutrinárias sobre a origem do dano processual trabalhista, e responsabilidade dos envolvidos no processo do trabalho.

Vale ressaltar que o presente estudo é de suma importância para a sociedade brasileira, uma vez que a esfera trabalhista visa proteger direitos conquistados arduamente ao longo da história, e esses direitos são acompanhados por deveres, e ambos devem ser livres de vícios e obscuridades, caso contrário gerara insegurança jurídica, e isso pode acarretar danos exorbitantes para todo ordenamento jurídico.

2 COMPREENSÕES FUNDAMENTAIS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO A PARTIR DA DOCTRINA

Esse capítulo pretende discorrer sobre o Direito do Trabalho a partir da doutrina. A intenção é realizar um apanhado geral sobre os principais aspectos do Direito do Trabalho a partir do entendimento doutrinário. Também apresentará um estudo sobre o surgimento, jurisdição e as provas do processo do trabalho

Não obstante, esse capítulo contribuirá para o entendimento sobre a prova testemunhal no processo do trabalho, e ao final será possível descrever as implicações legais de uma testemunha que vem desvirtuar os fatos e a verdade no processo do trabalho.

Cabe enfatizar que o Direito do Trabalho é um dos campos mais importantes do Direito isso porque através do reconhecimento dos direitos do trabalhador foi possível estabelecer uma relação segura tanto para o trabalhador quanto para o empregador já que a legislação vigente tratou minuciosamente de todos os detalhes que envolvem um contrato de trabalho.

No entanto, nem sempre a legislação brasileira previu uma proteção ao trabalhador e uma responsabilização ao empregador em caso de desequilíbrio do contrato de trabalho, pelo contrário, as pessoas eram obrigadas a trabalhar sem as mínimas condições possíveis, inclusive, muitos não recebiam pelo exercício dos serviços prestados.

Ante o exposto, faz-se imperioso demonstrar como o Direito do Trabalho foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro e em quais circunstâncias a lei protege o trabalhador.

2.1 Construção histórica do direito do trabalho

O trabalho está presente na vida de milhares de pessoas. Pode-se dizer que é uma das ocupações do ser humano mais antiga, já que estava presente desde os primórdios. O homem para garantir o seu sustento e o de sua família realizava tarefas como a pesca e a caça para atender as necessidades vitais de sobrevivência da época.

Nessa toada é interessante iniciar esse tópico conceituando a palavra trabalho e, para isso será utilizado a doutrina de Vólia Bomfim Cassar:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – tripalium. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como tripaliare (trabalhar) e trepalium (cavelete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos).

Segundo a autora acima o trabalho tem origem latina e significa uma atividade desconfortável, que causa desânimo, precedida de dor. Essa definição foi dada pela autora Cassar a qual entende que na antiguidade o trabalho era remetido ao sofrimento já que os empregados eram submissos a seus senhores e tratados como propriedade e sem nenhum tipo de aparato legal para a proteção dos escravos.

O autor Martins esclarece que a primeira forma de trabalho foi a escravidão. Infelizmente, os escravos eram postos à disposição de seus senhores e assim eram obrigados a realizar os mais diversos tipos de trabalho sem nenhum tipo de direito, garantia ou pagamento. (MARTINS, 2021).

Perceba que o trabalho escravo foi uma das formas pioneiras de trabalho no Brasil. Essa realidade persistiu por longos anos e segundo relatos históricos, os escravos eram subordinados as mais cruéis formas de tratamento. Na época não existia nenhuma supervisão legal e o trabalho acontecia diurnamente sem nenhum tipo de interrupção e ou salário.

O trabalho é uma manifestação social presente em todas as civilizações globais. A partir do extrato histórico do trabalho é possível perceber que ele sempre esteve presente entre as pessoas, porém com uma diferença bastante grande que é em relação a forma de execução e ao tratamento que o trabalhador recebeu e recebe.

Com o fim da escravidão, surgiu outra modalidade de trabalho forçado chamado como servidão. De acordo com Nascimento: “não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre”. (NASCIMENTOS, 2019, p. 83).

O Direito do Trabalho embora pareça bem presente na sociedade brasileira nem sempre esteve efetivamente para orientar as relações trabalhistas. A atenção ao trabalhador só foi concedida após a Revolução Industrial. Isso porque antes era muito comum a escravização da mão de obra.

Aponta a História segundo Júnior, que antes da Revolução Industrial as pessoas eram submetidas a condições inviáveis de trabalho. Embora a escravidão tenha sido abolida

outra forma de trabalho escravo surgiu que é justamente a servidão. Os empregados ficavam à disposição de seus senhores e também não podiam reclamar das migalhas recebidas.

O autor comenta ainda que as crianças e as mulheres eram submetidas ao mesmo trabalho que os homens:

O ambiente das fábricas era sujo, escuro e sem ventilação adequada. Havia falta de refeitórios e de banheiros, e o ar era quase irrespirável, sobretudo nas tecelagens, por causa dos fiapos de lã. O trabalho era repetitivo e as jornadas muito longas. Crianças, homens e mulheres trabalhavam de 14 a 18 horas por dia parando apenas para fazer refeições. (JÚNIOR, 2019, p. 83).

O trabalhador tinha que se virar para desenvolver seu serviço. As fábricas não possuíam nenhum sistema de proteção ao empregado assim como também não oferecia Epi's, controle de jornada, ou qualquer condição de salubridade. Da mesma forma em que homens, mulheres e até crianças faziam o mesmo serviço sem nenhuma interrupção ou controle da carga horária de serviço. (JÚNIOR, 2019).

Testifica Filho que o trabalho só passou ser visto pela legislação com a chegada da Revolução Industrial que ocorreu no ano de 1760. A principal preocupação na época era com os empregados que laboravam jornadas grandes de trabalho sem interrupção. Outro fato bastante comum era a utilização da mão de obra das mulheres e das crianças sem nenhum tipo de sensibilidade, ademais, verifica-se a ausência ou o mal pagamento do serviço prestado. (FILHO, 2019).

Foi então que ainda no século XIX os empregados montaram uma associação para discutirem sobre seus direitos e através de movimentos nas ruas e em frente as indústrias que trabalhavam começaram a reivindicar as garantias de serviços para toda a classe operária. Esses movimentos ajudaram todos os empregados que não podiam cobrar pelos seus direitos a seus empregadores.

Ao analisar as disposições doutrinárias de Nascimento sobre o Direito do Trabalho o autor elucida que ele teve relação direta com o surgimento das indústrias. Segundo as percepções históricas do autor:

O Direito do Trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho

assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção. (NASCIMENTO, 2019, p. 83-84).

Junto a essas reivindicações no período industrial surgiu também a cobrança do Estado para que pudesse fazer algo a favor dos trabalhadores e ajudar a garantir boas condições de trabalho e de remuneração. Foi então que surgiu o primeiro ato normativo em prol dos trabalhadores e trabalhadoras.

No ano de 1888 como é de conhecimento o Brasil viveu o maior reconhecimento da garantia ao trabalhador através da promulgação da Lei nº. 3.353 conhecida nacionalmente como Lei Áurea. Esse ato normativo de suprema importância foi capaz de libertar os escravos do trabalho forçado.

Assim, pode-se dizer que a Lei Áurea é um ponto de partida crucial para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores já que ela foi o primeiro documento assinado libertando os escravos do trabalho opressor e não remunerado. Assim, de acordo com Martinez, a lei supracitada pode ser vista como o ato normativo fundamental para os demais direitos na esfera trabalhista reconhecida no ordenamento jurídico brasileiro. (MARTINEZ, 2020).

Em sequência, o autor adverte que a Constituição Federal do Brasil de 1937 tratava do direito operário, no entanto, a Carta Magna previa de forma restrita ao objeto, haja vista que se utilizava somente para os empregados das indústrias não se estendendo as demais classes de trabalhadores. (MARTINEZ, 2020).

Logo mais, entre os anos de 1930 a 1988 surgiram os primeiros rumores da CLT. Assim, a Consolidação das Leis Trabalhistas foi efetivamente publicada no ano de 1943 após uma reestruturação das leis, ordenamentos, e demais atos normativos voltados ao direito do trabalhador.

Portanto, sabe-se que o Direito do Trabalho foi conquistado de forma árdua pela classe trabalhadora, mais precisamente na Revolução Industrial no século XVIII. Com isso pode-se entender que o Direito do Trabalho no Brasil se iniciou após a abolição da escravidão, porém, a Consolidação das Leis Trabalhistas somente foi introduzida pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 no governo de Getúlio Vargas. (DELAGADO, 2021).

De acordo com Farias: “a Constituição de Weimar de 1919 foi reconhecida pelo seu conteúdo de proteção ao direito social rompendo com o modelo liberal até então predominante e seriamente abalado pela tragédia da I Guerra Mundial.” (FARIAS, 2021, p. 29).

O direito social foi reconhecido pela Constituição de Weimar o qual adotou a proteção social surgindo assim as primeiras disposições para editar a CLT e dar origem a criação da Justiça do Trabalho no Brasil. Ressalta-se que a Consolidação das Leis do Trabalho é fruto de várias lutas por todo o país e ela não se solidificou de uma hora para a outra, pelo contrário a construção da CLT se arrastou por longos anos.

Todos esses passos foram lentos, mas também muito esperados por anos pela classe trabalhadora.

[...] no Brasil, a história jurídica do trabalho pode ser dividida em três fases. A primeira vai da independência à abolição da escravatura (1888), quando o trabalho escravo frustrava o desenvolvimento da legislação específica. A segunda fase vai da abolição da escravatura até a Revolução de 1930. A terceira começa com a Revolução de 1930 e prossegue até os nossos dias. (OLIVEIRA; BARROS, 2017, p. 333).

A aparição da CLT em 1943 no ordenamento brasileiro representou um crescimento enorme das legislações trabalhistas já que através dela o direito dos trabalhadores estava representado na seara jurídica. Logo a Consolidação das Leis do Trabalho reuniu a favor do trabalhador todos os decretos e leis esparsas que dirimiam sobre o empregado e seu serviço.

A Constituição de 1988 trouxe ao Brasil um avanço jamais presenciado em toda a evolução jurídica do Direito do Trabalho. Tal fase perdurou até 2016 sendo marcada também por redução de postos de trabalho e economia informal. Após essa fase, as normas trabalhistas sofreram bruscas mudanças com a Lei 13.467/17 a qual teve como precursor a Lei 4.962/16. (FILHO, 2019).

Filho e Moraes asseguram a importância do Direito do Trabalho para os empregados:

O Direito do Trabalho é um direito especial, mas não um direito excepcional. É um direito especial porque se aplica preponderantemente a uma determinada categoria social: a dos que exercem trabalho subordinado, assalariados em geral. Não é, contudo, um direito de exceção, como no seu entusiasmo afirmou Folch, que excluía de sua aplicação as normas gerais do direito comum. É especial, repetimos, porque: a) refere-se as categorias determinadas de pessoas; b) goza de um certo particularismo que derroga, no que for com ele incompatível, o direito comum (*lex specialis derogat generali*). (FILHO; MORAIS, 2019, p. 48).

Os direitos trabalhistas conquistados com o passar dos anos começaram a ser criticados pela parte empregadora da relação de emprego alegando que a enorme quantidade de direitos estabelecidos pela CLT tornava impossível a atividade empresarial no país e que tinham poucas responsabilidades por parte dos empregados.

Então foram feitas algumas reivindicações que vieram a ser acolhidas na alteração legislativa conhecida popularmente como Reforma Trabalhista, promulgada pela lei nº 13.467 de junho de 2017.

2.2 Direito do trabalho na jurisdição brasileira

A CRFB/1988 foi outro importante documento jurídico que deu dignidade e garantias legais aos cidadãos brasileiros. A Carta Magna de 1988 reconheceu a cada pessoa a igualdade diante da lei através do art. 5º. Essa igualdade estabelecida em texto constitucional é formal e estabelece o direito a cada indivíduo de ser tratado com a primazia dos direitos fundamentais.

Ao ser instituído o Direito do Trabalho no Brasil ele passou a atender as demandas trabalhistas no âmbito nacional. Assim foi aplicado nas contendas litigiosas que ocorram dentro do âmbito nacional, ou seja, o direito brasileiro somente é aplicado nos litígios trabalhistas aqui no Brasil.

É relevante estabelecer que a jurisdição representa o dever do poder estatal em ditar as regras, isto é, em dirimir os conflitos trabalhistas com a máxima imparcialidade possível.

Nessa esfera, o doutrinador em Direito do Trabalho, Manoel Antônio Teixeira Filho esclarece que a jurisdição: “(...)é o poder-dever que a lei atribui ao Poder Judiciário para solucionar os conflitos de interesses entre indivíduos ou coletividades ou entre uns e outros.” (FILHO, 2018, p. 212).

A Justiça do Trabalho compõe o Poder Judiciário do Brasil. Sua previsão legal está no art. 111 a 116 da CRFB/1988 e também nos artigos 643 a 735 da Consolidação das Leis do Trabalho que determinam dentre outras coisas a competência, a composição e o seu funcionamento.

Pelos dizeres de Leite, a competência: “é a medida da jurisdição de cada órgão jurisdicional. É a competência que legitima o exercício do poder jurisdicional.” (LEITE, 2020, p. 39).

Por fim, insta esclarecer que a Justiça do Trabalho está inserida no campo da Justiça Federal, isso significa que sua jurisdição alcança todo o território nacional. Há também os tribunais regionais que possuem jurisdição nos Estados em que estão situados e por fim as varas do trabalho com jurisdição na cidade.

2.3 Provas no processo do trabalho

As provas tanto no processo do trabalho quanto em qualquer outra área do Direito é um instrumento de suma relevância para a comprovação dos fatos e da alegação das partes em um processo judicial. Assim é interessante analisar as provas no processo do trabalho para chegar a um entendimento sólido sobre a participação da testemunha num processo trabalhista.

Através da prova a ação judicial se desenvolverá, isso porque depende da prova para o convencimento e julgamento do juiz ao final do processo. Ao investigar sobre o assunto encontrou-se que nem o CPC nem a CLT comentam o que se pode entender por provas, e ainda que seja um assunto recorrente em termos processuais não há pela legislação nenhuma definição legal.

No entanto, a doutrina se propõe a esclarecer o que seria prova. Segundo a definição de Humberto Júnior:

A prova pode ser conceituada em dois sentidos, objetivo e subjetivo: o primeiro define a prova como o instrumento ou o meio hábil para demonstrar a existência de um fato e o segundo, como a certeza originada quanto ao fato, em virtude da produção do instrumento probatório. (THEODORO JÚNIOR, 2016, p. 81).

Conforme anota o autor logo acima a prova é o jeito competente de se demonstrar a verdade dos fatos. Através da prova, será possível comprovar um fato argumentado no processo, e, por isso, os operadores do direito dependem das provas para chegar a uma conclusão em um processo.

Assevera Manoel Filho que a prova não é um resultado, mas, um meio. Por meio da prova que pode ser através de um documento os fatos podem ou não ser considerados no processo, contribuindo para a apreciação judicial. Portanto, na visão do autor, a prova é a demonstração da arguição processual. (TEIXEIRA FILHO, 2017).

2.3.1 Tipos de prova

Conforme esclarecido no tópico anterior a prova é um elemento processual que vai ajudar a construir a percepção do Juiz de Direito em relação aos fatos arguidos no processo orientando-o para a sua decisão na sentença. Sua importância é notória e, por isso, ela é resguardada por diversos diplomas como é o caso do Código de Processo Civil e do Código de Processo Penal.

Compreende-se então que as provas são os mecanismos legais de suma importância apresentados pelas partes para legitimar os fatos alegados na ação, sua finalidade, é, portanto, de instruir um determinado processo de maneira que ajude na formação de opinião do magistrado e ao final do processo ela possa formalizar seu entendimento através da sentença judicial.

Narra Manoel Antônio Teixeira Filho que: “meios de prova são “as fontes por intermédio das quais o Juiz obtém os elementos de prova necessários ao estabelecimento da verdade formal”. (TEIXEIRA FILHO, 2017, p. 63).

Recorrendo para a doutrina ela indica através das disposições de Costa que a prova é:

(...) um complexo de elementos de que um juízo dispõe para o conhecimento dos fatos relevantes para a solução de uma demanda. Tais elementos são: depoimentos pessoais, documentos, testemunhos, perícias, indícios e presunções, podem ser fornecidos pelas partes, por iniciativa do juiz, ou eventualmente por terceiros. No sentido mais estrito, prova é uma parte dos elementos acima referidos. (COSTA, 2018, p. 63).

Portanto, o autor descreve a prova como a junção de elementos que pode ocorrer através de depoimento, documento, da testemunha, da perícia e, por último, dos indícios. O autor comenta que as provas podem ocorrer de diversas maneiras e cita quais são as possíveis formas de provas.

A CLT não escreveu de forma taxativa em seu texto normativo sobre as formas de prova admissíveis no processo do trabalho, porém, faz referências através do art. 848 do interrogatório das partes, da confissão a partir do art. 844, da prova por documentos, prova pericial presente entre os arts. 827 e 848 e, por fim, a prova testemunhal entre os artigos 819 a 848 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Após a busca pelos tipos de provas admitidas no processo do trabalho, o estudo passa agora a discorrer sobre a prova testemunhal que é o assunto e motivação de toda construção teórica desse trabalho.

2.3.2 Prova testemunhal

O estudo passa agora a pesquisa sobre a prova testemunhal como elemento importante para a construção desse trabalho. Ficou demonstrado anteriormente que o processo do trabalho suporta diversos tipos de provas, e, entre eles está a prova testemunhal resguardada pela CLT entre os artigos 819 a 848.

A testemunha tem como significado etimológico segundo indica o doutrinador Cunha:

Pessoa que é chamada a depor sobre aquilo que viu ou ouviu. Temos para nós que o conceito de testemunha pode ser dado da seguinte forma: é aquela pessoa física – necessariamente distinta das partes envolvidas no processo – chamada a Juízo para depor acerca de determinado(s) fato(s) – sobre os quais pende a lide, o litígio. (CUNHA, 2017, p. 46).

No Direito do Trabalho assim como em outras esferas processuais (civil, criminal e previdenciário) a prova testemunhal é de suma importância dentro do processo sendo bem recebida em qualquer tipo de ação conforme entendimento jurídico aplicado no Brasil. Sendo assim, sempre que possível será determinado a participação da testemunha no processo trabalhista.

Narra Manoel filho que a prova colhida através do testemunho representava praticamente uma confissão:

Visto sob o aspecto histórico, o testemunho constitui, juntamente com a confissão, o mais antigo meio de prova judiciária. Alguns Códigos primitivos, como o de Manu, bem assim como determinadas leis (egípcias, gregas, romanas) priscas continham disposições acerca da prova testemunhal e do valor que ela representava para a demonstração da verdade dos fatos. (TEIXEIRA FILHO, 2017, p. 67).

Especialmente no processo do trabalho a prova testemunhal é sempre avaliada com cautela e, tem a testemunha o dever legal de comparecer para prestar depoimento e de falar a verdade. O papel da testemunha é de contribuir para elucidação dos fatos ao qual foi intimado a depor.

A prova testemunhal contribuirá no processo do trabalho. Assim, a testemunha é obrigada a narrar os fatos que tem conhecimento com a verdade não podendo se desvencilhar da veracidade da história.

O processo aceita toda pessoa física como testemunha, tendo apenas duas objeções sobre a participação da testemunha segundo o art. 443 do Código de Processo Civil (Lei nº. 13.102/2015) que são: “Art. 443. O juiz indeferirá a inquirição de testemunhas sobre os fatos: I – já provados por documento ou confissão da parte; II – que só por documento ou por exame pericial puderem ser provados.” (BRASIL, 2015).

Da mesma forma, o artigo 406 do CPC prevê que: “art. 406. Quando a lei exigir instrumento público como da substância do ato, nenhuma outra prova, por mais especial que seja, pode suprir-lhe a falta.” (BRASIL, 2015).

De acordo com a CLT (Lei nº. 5.452/1943) a participação das testemunhas conforme art. 829 são consideradas como informantes, por isso, não precisam prestar compromisso sobre o depoimento quando as partes forem parentes até terceiro grau. (BRASIL, 1943).

Não obstante, o processo do trabalho também proíbe como testemunha as pessoas que foram consideradas como impedidas ou suspeitas e os incapazes. Assim, o magistrado poderá dispensar a testemunha de prestar o compromisso, com a intenção de conseguir o seu depoimento e por isso ela seria ouvida apenas na condição de informante e não uma testemunha.

Portanto, a testemunha no âmbito do Direito do Trabalho tem grande relevância, ela tem o dever de contribuir para a elucidação dos fatos em um determinado processo o qual foi convocada para ser ouvida. Logo após esclarecimento e reconhecimento sobre o Direito do Trabalho e da construção dos atos normativos voltados a proteção do trabalhador como a CLT/1943, esse capítulo concluiu que todos os elementos pontuados aqui são de extrema relevância para ajudar a esclarecer os objetivos gerais desse estudo.

Ante o exposto, o próximo capítulo realizará um apanhado sobre a participação das partes em um processo, demonstrando as percepções gerais sobre a litigância de má-fé segundo a doutrina.

3 PRECEITOS PROCESSUAIS: UMA ANÁLISE DA ATUAÇÃO DAS PARTES NO PROCESSO

A proposta desse capítulo é demonstrar os preceitos processuais de uma ação, assim será apurado o papel e participação das partes de um litígio no processo. Também apontará a litigância de má-fé e sua definição no processo.

O processo trata-se de uma instituição social orientada pelo procedimento jurídico a partir de algumas normas e princípios, tais como o da moralidade e da ética para orientar a prestação jurisdicional. Nesse estudo será investigado sobre a legitimidade e papel das partes em uma ação processual.

Dentro de um processo as partes devem ter um comportamento compatível com os preceitos legais e a legislação brasileira determina alguns princípios que devem ser seguidos no processo, como é o caso do instituto da boa-fé que deve ser preservado em uma pretensão jurídica.

3.1 As partes no processo

Esse tópico pretende discorrer sobre a participação das partes em um processo judicial. Não obstante, também será avaliado os aspectos genéricos do instituto da boa-fé a partir do Código Civil em vigor. A orientação doutrinária será de suma importância para ajudar na construção do presente tópico.

Com o intuito de esclarecer sobre a legitimidade das partes em uma ação judicial utiliza-se a doutrina de Luiz Wambier, Flávio Almeida e Eduardo Talamini para esclarecer que tanto o autor como o réu são considerados partes em um processo. Assim, cabe ao autor provar sua relação com o direito pleiteado diante do poder judiciário, já o réu terá que se defender daquilo que foi argumentado pela outra parte. (WAMBIER; ALMEIDA; TALAMINI, 2019).

Ainda nos termos do Código de Processo Civil (Lei nº. 13.105/2015) artigo 6º “ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio, salvo quando autorizado por lei”. (BRASIL, 2015).

Biscaia menciona que o próprio Código de Processo Civil determina por meio do seu artigo 125 a essencialidade para o entendimento de que é livre a conduta das partes, “mas desde que a parte atue dentro das premissas éticas e morais estabelecidas pelo Código.”

Apesar do ordenamento jurídico dizer que as partes são livres, o autor menciona que essa liberdade é restrita aos preceitos éticos assim como deve ser basear no princípio da moralidade. (BISCAIA, 2016, p. 05).

De acordo com o Código de Processo Civil as partes têm obrigação de cumprir com a boa-fé dentro de um processo, veja como descreve o CPC em seu artigo 14 os deveres das partes:

Art. 14. São deveres das partes e de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo: I - expor os fatos em juízo conforme a verdade; II - proceder com lealdade e boa-fé; III - não formular pretensões, nem alegar defesa, cientes de que são destituídas de fundamento; IV - não produzir provas, nem praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou defesa do direito. V - Cumprir com exatidão os provimentos mandamentais e não criar embaraços à efetivação de provimentos judiciais, de natureza antecipatória ou final. (BRASIL, 2015).

A legitimidade das partes no processo é um dos critérios fundamentais para a existência da ação, já que ela autoriza que a pessoa integre o processo e possa postular em juízo para reclamar ou defender seu direito em relação a outra parte. Sendo assim, as pessoas que são legitimadas no processo são aquelas que estão aptas a participar como autor ou réu a partir da previsibilidade normativa em vigor.

O conceito de legitimidade das partes segundo Aragão: “nota-se nesse conceito aparente círculo vicioso: tem legitimidade para propor a ação aquele a quem esta pertence; a ação por sua vez pertence àquele que pode propô-la e, por isso, é considerado parte legítima”. (ARAGÃO, 2017, p. 373).

Nota-se que o autor entende que a pessoa que possui legitimidade para a propositura da ação é considerada como parte no processo. Ou seja, atende aos requisitos essenciais para a existência processual, o autor atesta que a parte é um elemento indispensável para a existência da ação.

3.2 Instituto da boa-fé processual

Nessa subseção será discorrido através da doutrina a definição da boa-fé em um processo judicial. Apesar da palavra ser sinônimo de honestidade conforme utilização comum no dia-a-dia, em uma ação ela apresenta um significado mais preciso, embora não seja muito diferente daquilo que já tem conhecimento.

O conceito de boa-fé para Farias e Rosenvald é: “um modelo ético de conduta social, verdadeiro standard jurídico ou regra de conduta de acordo com determinados padrões de lisura, honestidade e correção, de modo a não se frustrar a legítima confiança da outra parte”. Ou seja, a boa-fé seria uma amostra de boa conduta da parte. (FARIAS; ROSENVALD, 2020, p. 150).

A boa-fé para Alvim pode ser compreendida como a conduta da pessoa em relação a outra:

A boa-fé objetiva (mais precisamente, objetivada na lei) é aquela em que o próprio sistema jurídico fornece parâmetros para ser avaliada, o que, certamente, facilita a tarefa do juiz e mesmo o próprio comportamento das partes, com vistas a serem havidas como má-fé. A lei brasileira procura fornecer elementos, através dos quais se possa chegar à conclusão de estar o litigante de boa-fé, ou não. É o que consta do art.14, no que diz respeito à exigência legal de comportamento, em conformidade com a boa fé; e no art. 17, encontram-se descritas as condutas representativas de comportamento em desconformidade com a boa-fé. Ao aludirmos à boa-fé objetiva, o que quer significar é uma modalidade de boa-fé objetivada na lei. Esta, necessariamente, também comporta interpretação, ainda que existam parâmetros ou indicativos úteis a facilitar a interpretação. (ALVIM, 2016, p. 83).

Em resumo, a boa-fé no processo é compreendida pela maioria dos operadores do Direito como o comportamento normal da pessoa, ou seja, é a postura de alguém que age naturalmente, de acordo com os parâmetros da sociedade e da legislação em vigor. Assim, a boa-fé corresponde a um conjunto de definições que indicam o bom caráter e os preceitos legais.

Já para a doutrinadora Diniz, a boa-fé representa o íntimo, a convicção do indivíduo, a autora narra que não existe boa-fé se uma das partes desejar ultrapassar a legalidade e a moralidade

Veja:

Estado de espírito em que uma pessoa, ao praticar ato comissivo ou omissivo, está convicta de que age de conformidade com lei; Convicção errônea da existência de um direito ou da validade de um ato ou negócio jurídico. Trata-se da ignorância desculpável de um vício do negócio ou da nulidade de um ato, o que vem atenuar o rigor da lei, acomodando-a a situação e fazendo com que se deem soluções diferentes conforme a pessoa esteja ou aja de boa-fé, considerando a boa-fé do sujeito, acrescida de outros elementos, como produtora de efeitos jurídicos na seara das obrigações, das coisas, no direito de família a até mesmo no direito das sucessões. (DINIZ, 2018, p. 38).

Na concepção de Ferreira: “a boa-fé nada mais é do que a certeza de agir com amparo da lei, ou sem ofensa a ela, com ausência de intenção”. Ou seja, é atitude humana baseada na norma do país. O que a lei espera é que o indivíduo que faça parte de um processo tenha a consciência de agir corretamente nos moldes da legislação em vigor. (FERREIRA, 2017, p. 46).

Sendo mais objetivo, há também o entendimento de que a boa-fé significa a consciência da pessoa, de forma que ela seja boa, sem nenhuma intenção de enganar um terceiro, e assim a parte estaria se comportando de acordo com o que dispõe a normatização sobre boa-fé.

3.3 Caracterização da litigância de má-fé

Face aos comportamentos ardilosos e desonestos no decorrer de um processo judicial, a disposição normativa brasileira procurou restringir a operação melindrosa das partes que compõem a ação que tem a intenção de prejudicar o outro, concebendo o regimento da litigância de má-fé.

Dessa forma, o Código de Processo Civil (Lei nº. 13.105/2015) por meio do art. 17, aponta de forma clara as possibilidades de caracterização dessa insolência em campo processual.

Art. 17. Reputa-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 incidentes manifestamente infundados. (BRASIL, 2015).

Analisando a normatização proposta pelo Código de Processo Civil a má-fé pode ser caracterizada sempre que houver um fato incontroverso, a modificação dos fatos, utilizar a ação para obter algo ilícito, contrapuser a jornada processual ou causar ocorrências sem fundamento.

Perceba que o CPC defende que a conduta de má-fé gira em torno de toda e qualquer ação que venha causar dano, perca e prejuízo a outra parte que compõe a mesma ação. Logo, aquele que lesar a outra parte bem como debilitar o processo em andamento será considerado litigante de má-fé.

Para ajudar na compreensão é necessário fazer remissão ao entendimento da doutrina através dos autores Nery Júnior e Maria Andrade que entendem que a má-fé processual é um comportamento provocado por um pensamento doloso ou culposo por uma das partes no processo.

De acordo ainda com os autores a finalidade da má-fé é sempre de causar dano a outra parte. Assim, cumprindo-se a pretensão de desvantagem em relação a outra parte a pessoa está agindo imbuída de má-fé. O problema é que esse tipo de comportamento prejudica o percurso processual de uma ação.

Para Stoco, a má-fé no processo é gerada através de: “qualificação jurídica da conduta, legalmente sancionada, daquele juízo, convencido de não ter razão, com ânimo de prejudicar o adversário ou terceiro ou criar obstáculos ao exercício de seu direito.” (STOCO, 2020, p. 44).

Portanto a doutrina deixa claro que é verificada a intenção das partes no ato processual, assim caso alguém venha exercer dentro do processo comportamento para causar lesão a parte contrária estaria praticando o que a legislação em vigência chama de litigância de má-fé.

Os autores acrescentam ainda que a má-fé de uma forma simples e clara pode ser definida da seguinte forma:

É a parte ou interveniente que no processo, age de forma maldosa, com dolo ou culpa, causando danos processuais à parte contrária. É o *improbus litigator*, que se utiliza de pensamentos escusos com o objetivo de vencer ou que, sabendo ser difícil ou impossível vencer, prolonga deliberadamente o andamento do processo, procrastinando o feito. (NERY JÚNIOR; ANDRADE, 2019, p. 400).

Portanto, a má-fé para Nery Júnior e Andrade decorre da conduta maldosa, praticada com dolo, que tenha objetivo específico de provocar prejuízo e ou desvantagem para a outra parte no processo. Desse modo, percebe-se que a má-fé processual tem a finalidade de prejudicar a outra parte.

Ensina Maschietto sobre a má-fé que: “a conduta há que ser maldosa e dolosa, pois o que deve ser coibido são os atos fraudulentos e o ensejo de enganar e tirar proveito processual”. (MASCHIETTO, 2016, p. 125).

3.4 Testemunhas no direito processual do trabalho

A prova testemunhal é considerada como uma das evidências mais antigas da civilização. Por longos anos a prova era a forma usada para que as pessoas pudessem comprovar uma situação ou condição e, portanto, ela está presente desde os antigos códigos e legislações. Desse modo a prova obtida através da testemunha é um aparato probatório que já estava presente na sociedade há bastantes tempo, antes mesmo de qualquer regulamento em lei. (TEIXEIRA FILHO, 2019).

Conforme narram Giglio e Corrêa a prova testemunhal: “consiste na narração ao juiz, por terceiros estranhos à lide, de fatos a ela pertinentes. É, sem sombra de dúvida, o mais inseguro meio de prova e também o mais comum, sobretudo no processo trabalhista”. (GIGLIO; CORRÊA, 2017).

Compreender o conceito e ou definição da prova testemunhal exige que o leitor conheça o porquê da importância desse tipo de elemento probatório. Alguns autores reconhecem que a prova através do testemunho de alguém é considerada uma das mais verdadeiras provas.

O autor Francisco Oliveira também concorda com a posição acima e reafirma que : “quando utilizada, a prova testemunhal encontrava-se diretamente alicerçada na ocupação religiosa do declarante, uma vez existente a crença de que ele receberia informações sagradas das divindades a serem transmitidas a toda a população”. (OLIVEIRA, 2019, p. 91).

Acima é possível verificar que o surgimento da prova testemunhal tem haver com a História Antiga da sociedade já que o autor remete os fatos para quando ainda a igreja exercia domínio de controle de toda população. Destarte, a prova de uma testemunha possuía grande valor.

De acordo com Nascimento sobre a prova testemunhal ela pode ser compreendida como uma declaração de um terceiro:

Testemunho é um meio de prova que consiste na declaração representativa que uma pessoa, que não é parte no processo, faz ao juiz com fins processuais, sobre o que sabe a respeito de um fato de qualquer natureza (Echandia). E testemunha é a pessoa capaz, estranha ao processo, que é chamada a declarar sobre os fatos que caíram sob o domínio dos seus sentidos (Alsina). (NASCIMENTO, 2018, p. 41).

Diante disso o referido autor conclui que: “prova testemunhal é a fornecida por pessoa capaz estranha ao feito, chamada ao juízo para depor o que sabe sobre o fato litigioso”. O autor admite que não há como a mesma pessoa estrelar em um processo de todos os lados, pelo contrário, Nascimento afirma que a testemunha é alguém completamente distante dos acontecimentos, mas que, no entanto, veio a presenciar ou tomar conhecimento de algo. (NASCIMENTO, 2018, p. 41).

Já nos dias atuais a atuação da prova através do testemunho é classificada como uma forma de comprovação que busca alcançar dados em relação aos acontecimentos importantes ao motivo da narrativa de uma parte dentro de uma ação. Assim, a testemunha na condição de pessoa física será chamada como uma forma de prova admitida pelo ordenamento jurídico.

Esclarecendo um pouco mais sobre o instituto da prova testemunhal Liebman preconiza assim: “a prova testemunhal seria a narrativa que uma pessoa faz de fatos de que tem ciência para dar conhecimento deles a outros. A sua função é de apresentar um fato passado e por assim dizer torná-lo presente na mente de quem o escuta”. Isto é, alguém que tem conhecimento dos fatos é posto em juízo para ajudar a elucidar sobre as circunstâncias de que tem conhecimento. (LIEBMAN, 2018).

É importante estabelecer que o Código de Processo Civil – Lei nº. 13.105/2015 descreve as indicações legais em relação as provas no título I, Cap. XII entre os artigos 369 e 484. No que tange a prova testemunhal o referido código menciona os elementos jurídicos em seus artigos 442-463 que norteiam a prestação jurisdicional do processo no território brasileiro.

Contudo, a Consolidação das Leis Trabalhistas deixou de determinar sobre algumas regras processuais, isto é, não traz escrito sobre o trâmite processual na esfera do trabalho, assim como fez o CPC. Não obstante não trata dos meios de provas admitidos pelo Direito do Trabalho.

Os dispositivos aplicados no âmbito trabalhista pertencem a outros atos normativos como o CPC e demais legislações esparsas. Dessa forma, o conjunto probatório do processo do trabalho é orientado por outros códigos e atos normativos. Todavia, a Consolidação das Leis do Trabalho faz remissão a alguns tipos de prova como é o caso da prova pericial.

Grande parte das disposições aplicáveis na CLT podem ser encontradas entre os artigos 818 a 830 do Código de Processo Civil, no entanto, a maioria se trata de regras que estão hospedadas em outros atos jurídicos.

Realça o autor Schiavi que o CPC poderá ser aplicado ao âmbito do Direito do Trabalho para orientar a questão processual da matéria sempre em que a CLT deixar de determinar em seu próprio bojo as disposições que assistem ao processo. (SCHIAVI, 2017).

Frisa-se que a ausência normativa pela CLT dos dispositivos jurídicos que orientam o processo de trabalho não constitui razão para a não aplicabilidade do direito. Através da exploração conjunta do Decreto Lei nº. 5.452/1943 por meio do seu artigo 769 e do Código de Processo Civil em vigor, artigo 15, será aplicado de forma subsidiária aos casos trabalhistas.

Mesmo sendo admissível a aplicação de outras normas diante da ausência legislativa das leis do trabalho, o legislador busca acabar com essas lacunas e propõe uma reforma na seara do Direito do Trabalho através da CLT para aniquilar toda e qualquer forma de brechas e ou omissões que possam haver nas garantias trabalhistas em vigor no Estado brasileiro.

No entendimento de Pipek, a Reforma Trabalhista foi inscrita em um momento político conturbado, veja-se: “(...) devemos ainda observar que a lei é nova e foi aprovada em um momento político conturbado, de maneira que o processo que envolve sua segura interpretação demandará algum tempo (PIPEK, 2017. p. 11).

A Reforma Trabalhista trouxe diversas alterações e implementações de novas cláusulas na CLT, como por exemplo, a inclusão do artigo 793-D, que tipificou a condenação à testemunha que intencionalmente e de má fé prejudicar o processo. No entanto a testemunha não é parte interessada na relação processual.

De acordo com Reis, Araújo e Oliveira, as partes que compõem a lide processual são pessoas marcadas pela parcialidade, ou seja, tem interesse na sentença favorável do processo, veja-se:

Os sujeitos do processo são todos aqueles que participam da relação processual e fazem parte desse grupo: os sujeitos da lide, comumente denominados partes (autor e réu), e os sujeitos imparciais. As partes, no Direito Processual, são as pessoas que compõem a relação processual, mas possuem interesse no julgamento favorável da ação judicial; ou seja, são marcadas pela característica da parcialidade. As partes são o autor (quem postula) e o réu (contra quem é postulado), (OLIVEIRA, 2021, p. 33).

É notório que a Seção IV-A da Reforma Trabalhista é uma importante ferramenta na preservação do princípio da boa-fé processual e do combate ao abuso de direito, de acordo com Nascimento, cessa o direito quando começa o abuso, veja:

Exercício de um direito de modo a desvirtuar sua finalidade social, consiste em um viés que compromete sua legitimidade, revelando a intenção, por parte de seu titular, de prejudicar, lesar. A doutrina salienta que o Direito não é absoluto, mas limitado em sua extensão e submetido a pressupostos quanto ao seu exercício. Ora, quando um titular de determinado direito não obedece a tais limites, age, em verdade, sem direito. Cessa o direito quando começa o abuso, pois um único ato não pode ser, ao mesmo tempo, conforme o direito e contrário ao direito. O ato praticado com abuso é objetivamente lícito, mas subjetivamente injusto, assim caracterizado: 1. exercício que transcende a necessidade determinada por sua destinação individual; 2. exercício sem utilidade para o titular; 3. exercício com dano para outrem.

Sob o critério subjetivo, diz-se do exercício abusivo do direito com intenção de lesar o interesse de outrem, ainda que sem utilidade apreciável para o agente; sob o critério objetivo será sempre o exercício anormal do direito, contrariando sua finalidade social e com a ruptura do equilíbrio dos interesses em jogo. Caracteriza-se como ato ilícito (NASCIMENTO, 2015, p. 48).

O princípio da boa-fé está exposto no art. 14, II, CPC: "São deveres das partes e de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo: (...) II - proceder com lealdade e boa-fé".

No Direito do Trabalho o art. 793-A da CLT diz que "Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente. Assim, cabe ao próximo capítulo da Seção seguinte exemplificar quem considera-se litigante de má-fé e qual o valor da multa aplicada.

Cabe lembrar que o artigo 793-D da Consolidação das Leis do Trabalho diz que será aplicada a mesma multa imposta ao litigante de má-fé a testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos, ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Ou seja, sempre que comprovada o prejuízo intencionalmente da parte contrária a normatização em vigor autoriza a aplicação de uma penalização.

Vale ressaltar que estes dispositivos trouxeram mais rigor para o litigante e a testemunha que agir de má-fé, tais medidas foram de suma relevância para a aplicação do Direito dentro do processo, essas modificações legislativas foram introduzidas com o intuito de amenizar o dano processual sofrido pela parte prejudicada fazendo com que o malfeitor seja responsabilizado.

4 DA RESPONSABILIDADE POR DANOS PROCESSUAIS NO PROCESSO DO TRABALHO

Cumpra esse capítulo a missão de expor a partir de todos os elementos normativos e doutrinários sobre a responsabilidade por danos processuais no processo do trabalho. Será investigado o entendimento da doutrina, da norma e dos tribunais sobre a responsabilidade da testemunha mentirosa.

É notório que o conflito faz parte da história da convivência do homem em sociedade, mesmo antes da criação de normas que regulamentassem o convívio entre as pessoas, os conflitos já existiam. A história já deixou registrado que as contendas já existiam desde muito tempo atrás.

E devido à necessidade de fazer com que todos tivessem uma convivência harmoniosa surgiram os direitos e deveres com a proposta de regulamentar estes conflitos e com o Estado fazendo o papel de defensor e aplicador das normas, o tão temido ‘Leviatã’ de Hobbes.

Dinamarco explica que as relações conflituosas sempre existiram e isso fez com que as normas precisassem ser criadas para haver uma regulamentação das relações entre as pessoas na sociedade. O Direito existe justamente para equilibrar o convívio social. (DINAMARCO, 2017).

Para o autor os aborrecimentos entre as pessoas causados pelas relações pessoais e o dia-a-dia contribuem para a existência e crescimento dos conflitos já que o embate é fruto de uma situação que causou estranheza entre as partes:

As relações interpessoais são marcadas por insatisfações (‘estados psíquicos decorrentes da carência de um bem desejado’); o conflito seria a situação objetiva caracterizada por uma aspiração e seu estado de não satisfação, independentemente de haver ou não interesses contrapostos. (DINAMARCO, 2017, p. 100).

Com o passar dos anos o Direito avançou, surgiram novas espécies de direitos exigindo novas formas de processo, porém, alguns princípios básicos permaneceram sendo de suma importância para o processo do Direito em geral. É importante frisar que os princípios são de relevância extrema para ajudar a compreender os primeiros elementos dos atos normativos.

Dentre os princípios que regem o ordenamento jurídico brasileiro é importante frisar que o princípio da boa-fé é processual e está exposto no art. 14, II, Código de Processo Civil o qual determina que: "São deveres das partes e de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo: (...) II - proceder com lealdade e boa fé". (BRASIL, 2015).

Apesar de estar exposto no Código Civil (2002), tal princípio é de suma importância e deve ser introduzido no ordenamento jurídico em geral. Ocorre que por meio desse instituto é possível garantir uma condição harmoniosa na sociedade e em um processo judicial.

Conforme anota o Código de Processo Civil em vigor o princípio da boa-fé constitui uma das vertentes de qualquer norma:

A consagração do princípio da boa-fé processual foi resultado de uma expansão da exigência de boa-fé do direito privado ao direito público. A jurisprudência alemã entendeu aplicável o §242 do Código Civil alemão (cláusula geral de boa-fé) também ao Direito Processual Civil e Penal. De um modo geral, a doutrina seguiu o mesmo caminho. Na verdade, a boa-fé objetiva expandiu-se para todos os ramos do Direito, mesmo os "não civis". Sempre que exista um vínculo jurídico as pessoas envolvidas estão obrigadas a não frustrar a confiança razoável do outro devendo comportar como se pode esperar de uma pessoa de boa-fé. Como acontece com qualquer relação jurídica, a boa-fé recai também sobre as relações processuais. (BRASIL, 2015).

Com o aumento do número de indivíduos com acesso a justiça foi necessário a criação de medidas que tratassem da responsabilidade por dano processual visando coibir práticas atentatórias a justiça brasileira para proteger princípios básicos do ordenamento jurídico brasileiro.

As proteções ao processo foram tipificadas no Código de Processo Civil de 1973 e permaneceram no Código de Processo Civil de 2015. O legislador buscou da melhor maneira a prevenção aos danos material e moral. Para alcançar essas proteções necessárias e justas o causador precisa ser punido no rigor da lei.

De acordo com Donizetti, aqueles que causarem dano processual poderão ser sancionados ao pagamento de multa por litigância de má-fé, de custas do processo, despesas processuais ou ao pagamento de perdas e danos em favor da parte prejudicada

Veja como o doutrinador comenta sobre o pagamento da multa por litigância de má-fé:

Tanto o CPC/1973 quanto o CPC/2015 determinam que todos aqueles que adotem comportamentos incompatíveis com a ética e boa-fé poderão ser sancionados de três formas: (i) ao pagamento de multa por litigância de má-fé; (ii) ao pagamento dos custos do processo (despesas processuais e

honorários de sucumbência); (iii) ao pagamento de perdas e danos em favor da parte prejudicada. (DONIZETTI, 2018, p. 108).

Vale ressaltar que antes da Reforma Trabalhista não havia artigos na CLT que tratassem a respeito do dano processual na justiça do trabalho, no entanto os tribunais do trabalho utilizavam o CPC como fonte subsidiária para punir indivíduos que cometessem litigância de má-fé.

O novo CPC, de acordo com o escritor do Direito do Trabalho Carlos Henrique Leite, serve não apenas para subsidiar a legislação processual trabalhista, como também a complementar a veja:

Poderíamos inferir, então, que o Novo CPC não apenas subsidiará a legislação processual trabalhista como também a complementar, o que abre espaço, a nosso ver, para o reconhecimento das lacunas ontológicas e axiológicas do processo trabalhista, se levarmos em conta a necessidade de adequação do Texto Consolidado, concebido em um Estado Social, porém ditatorial, ao passo que o novo CPC foi editado no paradigma do Estado Democrático de Direito. (LEITE, 2016, p. 33).

É importante pontuar que a lei 13.467/2017, conhecida popularmente como Reforma Trabalhista trouxe mudanças para o processo do Direito do Trabalho, dentre elas a inclusão da seção IV-A que trata a respeito do dano processual, o art. 793-A da CLT, diz que responderá por perdas e danos àquele que litigar de má-fé, seja o reclamante, o reclamado ou até mesmo o interveniente.

Desse modo entende-se que a responsabilidade processual alcança todos os envolvidos no litígio processual tornando clara a aplicação do dispositivo da CLT. Como mencionado anteriormente o dano processual tem como uma de suas origens a má-fé, com isso torna-se necessário analisarmos o dano processual por litigância de má-fé nos parágrafos a seguir.

Sendo assim, embora haja uma lacuna legislativa em relação a matéria processual os operadores do direito em especial, os magistrados e desembargadores não poderiam ficar inertes diante de um processo que poderia ser construído com falhas, como é o caso da aceitação do testemunho falso de uma pessoa.

4.1 DANO PROCESSUAL POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ – ART 793-C DA CLT

O Direito tem suas raízes fundadas na ética e na moral e por se tratar de uma área que de certa forma reflete o entendimento da sociedade sobre o certo e o errado ele sempre está em constante evolução. Porém, apesar das evoluções sociais o sentimento de revolta contra a incoerência permanece no seio da sociedade sendo repudiada por muitos e em todos os tempos.

Para Leonel Maschietto, a repugnância a incoerência é um sentimento tão intacto quanto a própria incoerência, e o comportamento incoerente, entendido como aquele que se põe em desarmonia, em desconexão e especialmente em contradição com o comportamento anterior é condenado em inúmeros registros da cultura universal. (MASCHIETTO, 2018, p. 42).

No Direito do Trabalho não é diferente o fato de que a má-fé é repudiada e não pode ser aceita em nenhuma fase do processo. É notório que a Seção IV-A da Reforma Trabalhista é uma importante ferramenta na preservação do princípio da boa-fé processual e do combate ao abuso de Direito. Sendo assim, deve ser observado se há ou não a incidência da má-fé no depoimento de uma testemunha mesmo sendo em esfera trabalhista. (NASCIMENTO, 2015).

Cessa o direito quando começa o abuso e segundo o doutrinador Nascimento o abuso compromete toda legitimidade da parte:

Um viés que compromete sua legitimidade revelando a intenção, por parte de seu titular, de prejudicar, lesar. A doutrina salienta que o direito não é absoluto, mas limitado em sua extensão e submetido a pressupostos quanto ao seu exercício. Ora, quando um titular de determinado direito não obedece a tais limites, age, em verdade, sem direito. Cessa o direito quando começa o abuso, pois um único ato não pode ser, ao mesmo tempo, e contrário ao direito. O ato praticado com abuso é objetivamente lícito, mas subjetivamente injusto, assim caracterizado: 1.exercício que transcende a necessidade determinada por sua destinação individual; 2.exercício sem utilidade para o titular; 3.exercício com dano para outrem. Sob o critério subjetivo, diz-se do exercício abusivo do direito com intenção de lesar o interesse de outrem, ainda que sem utilidade apreciável para o agente; sob o critério objetivo será sempre o exercício anormal do direito, contrariando sua finalidade social e com a ruptura do equilíbrio dos interesses em jogo. Caracteriza-se como ato ilícito (NASCIMENTO, 2015, p. 83).

O que Nascimento ensina é que existe limites quanto ao exercício de direitos e ultrapassar tais limites nos coloca em uma situação de abuso, se trata de um exercício anormal

do direito. Um exemplo clássico do abuso do direito ocorre na área penal, “um indivíduo, ao utilizar do seu direito de legítima defesa para defender-se de um tapa desferir vários tiros no agressor”, contrariando dessa forma a finalidade social do direito.

A definição do litigante de má-fé na Justiça do Trabalho está disposta em um rol taxativo no artigo 793-B incluído na CLT pela Lei nº 13.467 de 2017. O art. 793-B. 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).

Como já demonstrado em parágrafos anteriores, aos poucos o Direito do Trabalho vem adotando normas e princípios do Direito Civil. O termo litigância de má-fé, no Direito do Trabalho não se limita apenas as partes litigantes do processo podendo alcançar os intervenientes.

De acordo com Rodolfo Filho e Tercio Souza, as partes mencionadas no parágrafo anterior são denominadas na Justiça do trabalho como reclamante e reclamado, observe as disposições do autor:

Em função da herança administrativa do processo do trabalho, as partes são denominadas reclamante (autor) e reclamado (réu). No dissídio coletivo, as expressões utilizadas são suscitantes e suscitadas, mas também é possível se valer de outras formas, como demandante, vindicante, postulante, acionante da máquina judiciária etc. (FILHO; SOUZA, 2020, p. 22).

Acima, o autor esclarece que tanto a parte reclamante quanto o reclamado indicam os principais autores em um processo trabalhista e que ainda pode haver outras nomenclaturas para caracterizar os figurantes no processo do trabalho.

Sabe-se que as partes principais que compõem os lados do processo trabalhista devem estar de acordo com os princípios da boa-fé processual, portanto a prática das ações dispostas no art. 793-D da CLT são contrárias ao princípio da boa-fé e estão passíveis de multa.

De acordo com o Ministro do TST Douglas Alencar, ao proferir seu voto em relação a uma causa trabalhista em que uma gerente pedia a condenação por litigância de má-

fé da parte contrária com a alegação de que a parte havia protelado o processo por insistir em ouvir uma testemunha que não comprovaria os fatos apresentados pela requerida, “a condenação por litigância de má-fé não pode se basear apenas em indícios ou no fato da parte não ter êxito nos pedidos que submete ao Poder Judiciário”.

Portanto entende-se que para haver litigância de má-fé é necessário que haja a pretensão de utilizar do processo para se beneficiar, atingindo um objetivo que não tem direito e ou burlando o Judiciário de maneira que a pessoa com toda consciência e intenção causará dano à parte contrária.

4.1.1 Dano processual: testemunha “mentirosa” – art 793-D da CLT

Após entendermos a respeito do dano processual por litigância de má-fé no processo cabe agora fazermos uma ênfase ao papel da testemunha no processo do trabalho. A testemunha por compor o processo também deve estar dotada da boa-fé processual, caso intencionalmente altere a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa, estará incurso na multa aplicada ao litigante de má-fé imposta pelo artigo 793-C da CLT.

Tal medida foi adotada pelo Estado com o intuito de manter a seriedade da Justiça do Trabalho, além de evitar demandas judiciais fundadas em falsas afirmações, que além de prejudicar a parte que sofre o dano também fragiliza todo o ordenamento jurídico gerando na sociedade a médio prazo uma insegurança jurídica que levaria anos para ser sanada.

Desse modo Cleber Rogério Masson, afirma que:

A testemunha que é chamada a depor de ciência própria e maliciosamente, deforma ou nega a verdade, ou, ainda, cala o que sabe não prejudica apenas interesses individuais postos em juízo, mas sacrifica a própria função do Estado de assegurar a realização prática do Direito e da Justiça. (MASSON, 2017, p. 422).

É indiscutível que alterar a verdade dos fatos em um depoimento causa dano ao Estado, além de ser um crime tipificado pelo art. 342 do Código Penal Brasileiro. No entanto com base no artigo 5º da lei maior, é necessário que seja garantido a ampla defesa e o contraditório aos litigantes em processo judicial ou administrativo e também aos acusados em geral, para que ocorra o devido processo legal.

É importante frisar que mesmo que a testemunha seja condenada ao pagamento da multa imposta pela CLT, ela ainda poderá ser processada na justiça criminal,

descaracterizando o chamado *bis is idem* que se trata da dupla condenação por um mesmo fato típico.

4.2 Da legislação para o procedimento adequado a condenação e execução da multa aplicada à testemunha

Antes de discorrermos a respeito da legislação que rege sobre o procedimento adequado para a condenação e aplicação da multa à testemunha é necessário compreendermos como tramita o processo trabalhista.

Vale resaltar que processo difere de procedimento, de forma simples, entende-se processo como um aparato de atos processuais, que unidos compõem todo o processo, já o procedimento é o ato processual responsável por definir como deve ocorrer todo o processo.

A esse propósito, de acordo com Sandes:

O procedimento é o viés extrínseco do processo, ou seja, o processo não é o procedimento, mas sim o resultado da soma de diversos fatores, sendo um deles o procedimento, o que faz cumprir a determinação constitucional de processo como garantia, já que ninguém poderá ser privado da sua liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal. (SANDES, 2020, p. 95).

A fase de conhecimento do processo na Vara do Trabalho divide-se em dois tipos de procedimento, comum e especial.

De acordo com a instrução normativa nº 27, de 16 de fevereiro de 2005 o procedimento comum divide-se em ordinário e sumaríssimo. O procedimento ordinário encontra-se disciplinado nas Seções I e II, Capítulo III, Título X da CLT, e de forma simplificada é o procedimento aplicado nos casos que o valor da causa ultrapasse os 40 salários mínimos, e que envolvam alta complexidade.

No entanto como exceção a regra em se tratando de litígio envolvendo personalidades jurídicas de direito público pode ser adotado o rito ordinário em causas superiores a dois salários-mínimos, de acordo com o parágrafo único do artigo 852-A da CLT “estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a administração pública direta, autárquica e fundacional.

Como já mencionado no artigo citado no parágrafo anterior são excluídas do rito sumaríssimo a administração pública direta, autárquica e fundacional, nesse sentido acordaram os desembargadores da Egrégia 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª

Região, ao converter o rito sumaríssimo em ordinário e remeter os autos a vara de origem para prosseguimento do feito, veja:

RITO SUMARÍSSIMO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos do parágrafo único do art.852-A da CLT, estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que a Administração Pública Direta é parte. No caso, o arquivamento do feito, em virtude da dificuldade de notificação do primeiro reclamado, em ação que se busca a responsabilização da Administração Pública Direta, apresenta-se como efetiva punição ao demandante por situação sobre o qual não possui ingerência (enquadramento incorreto de rito processual), pois obsta o seu direito de acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal). Assim, revela-se medida de justiça a conversão do rito sumaríssimo em ordinário com a remessa dos autos à Vara de origem para prosseguimento do feito, como entender de direito. Recurso conhecido e parcialmente provido. (BRASIL, 2020).

O procedimento comum sumaríssimo é utilizado em casos que envolvam controvérsias mais simples cujo o valor da causa, na data do ajuizamento não ultrapasse, 40 salários-mínimos (artigo 852-A da CLT), sem muitos elementos de prova, e que não exigem uma instrução processual mais ampla.

Em resumo, o procedimento comum sumaríssimo na Justiça do Trabalho é uma forma rápida e simplificada de solucionar litígios trabalhistas que não ultrapassem o valor de 2 (dois) salários mínimos e que não exigem uma instrução processual mais ampla, mas que ainda assim garanta o direito ao contraditório e à ampla defesa das partes envolvidas segundo a legislação vigente.

Nesse sentido explica Hermelino de Oliveira, que no processo do trabalho é possível a conciliação entre as partes com o objetivo de resolver aquela pretensão judicial, veja:

À medida que constatamos uma extraordinária valorização do instituto da conciliação, não apenas no processo trabalhista, mas também em diferentes ramos do direito processual (notável exemplo é a Lei n. 9.099/95, que admite a conciliação no processo penal) e que essa conciliação, no que concerne a sua tentativa, é imperativa em vários momentos do processo trabalhista (artigos 764, 831.846 e 850 da CLT), podemos afirmar ser o processo judiciário do trabalho marcado pela busca constante da conciliação e, se não alcançada essa, que seja seu procedimento processual simplificado ao máximo, a limitar-se em suprir, pela prestação jurisdicional, unicamente aquilo que as partes não lograram alcançar pela conciliação. Naturalmente que as peculiaridades do processo judiciário trabalhista não afastam a observância das garantias do devido processo legal, que há séculos o

marcam, da mesma forma quanto a suas outras garantias constitucionais. (OLIVEIRA, 2019, p. 99).

Assim, além dos procedimentos já mencionados temos também o Procedimento Sumário, que está disposto no artigo 2º, paragrafo 3º e 4º da Lei nº 5.584/1970, que está dentro do procedimento sumaríssimo e se aplica até dois salários mínimos, não se confundindo com o procedimento sumaríssimo que pode ser de até 40 salários mínimos.

Tem-se como característica principal sobre ações trabalhistas de até 2 salários mínimos e de que a decisão proferida pelo Juiz do Trabalho é que a sentença é irrecorrível, a não ser recurso extraordinário desde que a sentença viole ou contrarie dispositivo da Constituição Federal da República, com base no entendimento firmado pelo STF na Súmula 640, que é cabível recurso extraordinário contra decisão proferida por juiz de primeiro grau nas causas de alçada, ou por turma recursal de juizado especial cível e criminal.

Agora que se compreende os procedimentos que norteiam a Justiça do Trabalho cabe analisar a respeito de como a legislação trata da aplicação da multa à testemunha mentirosa na Justiça do Trabalho. Levando em conta a celeridade processual trabalhista e que as audiências trabalhistas devem ser unas, resta no mínimo a dúvida com respeito ao procedimento adequado para tal.

Com isso o Superior Tribunal do Trabalho (TST) editou a Resolução número 221 de junho de 2018, esta resolução editou a Instrução Normativa nº 41 que dispõe sobre as normas da CLT, dentre as diversas alterações nos interessa o art.10 que diz o disposto no *caput* do art. 793-D da CLT será aplicável as ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017, portanto o referido dispositivo não tem efeito *ex tunc*, não retroagirá para ações interpostas antes de sua publicação.

Veja a instrução normativa no art. 10:

Art. 10. O disposto no *caput* do art. 793-D será aplicável às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Parágrafo único. Após a colheita da prova oral a aplicação de multa à testemunha dar-se-á na sentença e será precedida de instauração de incidente mediante o qual o juiz indicará o ponto ou os pontos controvertidos no depoimento, assegurados o contraditório, a ampla defesa, com os meios a ela inerentes, além de possibilitar a retratação. (BRASIL, 2017).

Além disso o parágrafo único do mesmo artigo nos traz uma luz com relação ao procedimento da multa aplicada à testemunha mentirosa que sua aplicação ocorrerá na sentença, além de determinar o momento da aplicação da multa impõe também como requisito que seja precedido de instauração de incidente, no qual o juiz indicará os pontos

controvertidos no depoimento, além de assegurar o direito ao contraditório e ampla defesa e possibilitar a retratação da testemunha.

Sendo assim, deve ser analisado o depoimento das testemunhas juntamente com o processo. Enfatiza Schiavi que:

Diante da importância da prova testemunhal para o processo do trabalho, deve o Juiz do Trabalho dar atenção especial ao colher o depoimento. Deve avaliar como a testemunha teve apreensão dos fatos, se foi direto ou por terceiros, se sua versão está compatível com os fatos declinados pela parte que a arrolou, o comportamento da testemunha ao depor (humilde, arrogância), a espontaneidade no depoimento, a tranquilidade, o nervosismo, a razoabilidade da versão, o grau de cultura, as circunstâncias em que presenciou o fato, a idade, etc. (SCHIAVI, 2017, p. 83).

Pelas considerações acima o autor achou válido que o magistrado se certifique da versão das testemunhas haja vista que, o processo do trabalho não pode proibir a prova testemunhal apenas pela sua fragilidade, pelo contrário, os operadores do direito devem garantir o processo como um todo e desenvolver mecanismos normativos para a aplicação da boa-fé.

Também concorda Teixeira Filho com a assertiva acima:

Sustenta que é certo que, na prática, poderão existir aquelas “zonas cinzas”, tomadas pela neblina da incerteza, em que o magistrado terá dificuldade em definir se o ato praticado pela parte ou por terceiro foi produto, ou não, de má-fé. Na dúvida, deverá concluir que não, pois a presunção ordinária é de que as partes e terceiros agem com boa-fé (*bona fides*). (TEIXEIRA FILHO, 2019, p. 23).

Portanto, com o advento da Reforma Trabalhista que alterou o artigo 793 D da CLT, se a testemunha der um falso testemunho ela poderá ser responsabilizada com o pagamento de uma multa. O valor da multa pode ser entre 1% a 10% conforme o valor da ação trabalhista.

Não obstante, a testemunha não ficará isenta de responsabilidade perante um testemunho falso, pelo contrário, se comprovado a mentira ela receberá uma multa como punição pelo depoimento inverídico.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após todo estudo chegou-se a algumas considerações finais, as quais serão expostas nessa seção. A finalidade foi relatar sobre a multa à testemunha mentirosa na Justiça do Trabalho. O estudo se mostrou relevante devido à necessidade de esclarecimento a respeito do procedimento adequado para a aplicação da multa a testemunha mentirosa na justiça do trabalho.

Ao longo da pesquisa, pode-se elencar as seguintes limitações, a falta de artigos científicos específicos que tratem a respeito do assunto, e a quantidade de doutrinas que aprofundem no tema. Apesar disso, foi possível alcançar os seguintes objetivos almejados no início do trabalho:

No que diz respeito ao objetivo geral, que foi analisar detalhes importantes sobre o procedimento de aplicação e execução da multa imposta a falsa testemunha na Justiça do Trabalho, observou-se que o Tribunal superior do trabalho editou a Resolução 221 de 2018 que editou a instrução Normativa nº 41 e que estabeleceu no artigo 10, o procedimento adotado para a aplicação da multa imposta a testemunha que cometer falso testemunho.

Sobre os objetivos específicos, ao expor problemas na aplicação da norma que condena a testemunha que comete falso testemunho, o resultado alcançado foi que os problemas na aplicação da multa foram sanados pelo Tribunal superior do trabalho com a edição da resolução 221 de 2018. E também com relação ao objetivo específico de analisar exposições doutrinárias chegou-se ao seguinte resultado, de que os trabalhadores nem sempre tiveram direitos garantidos, ao contrário as pessoas eram escravizadas, trabalhavam por horas sem descanso e sem remuneração. Além disso, com relação ao último objetivo específico de investigar como ocorre a aplicação da multa à falsa testemunha na Justiça do Trabalho, chegou-se ao resultado de que a testemunha que prestar depoimento mentiroso será responsabilizada com as penalidades impostas ao litigante de má-fé no artigo 793-c da CLT, e que a multa ocorrerá na sentença e será precedida de instauração de incidente onde será expostos os pontos controvertidos no depoimento, assegurados o contraditório, a ampla defesa, e possibilitando também a retratação.

Diante disso, a hipótese levantada de que o procedimento segue o rito normal da execução da sentença, foi confirmada pelo fato de que a multa é definida na sentença estando à execução da multa atrelada a sentença. Desse modo a segunda hipótese, foi descartada, pelo

fato de a execução da multa não ocorrer em processo apartado, apesar de a execução da multa ser em face da testemunha.

Considerando o problema da seguinte pesquisa, de que se a execução da multa, será em face da parte favorecida pelo depoimento ou da testemunha, pode-se chegar, com a presente pesquisa, a seguinte resposta: A multa ocorrerá na sentença, e será precedida de instauração de incidente, onde o juiz apontará os pontos controversos no depoimento da testemunha, garantido a ampla defesa e a retratação e a multa será em face da testemunha que cometeu o falso testemunho.

Como proposta para efetivar a solução do problema, sugere-se a introdução de dispositivo na própria CLT que regulamente o procedimento de execução da multa a falsa testemunha, sanando a obscuridade presente no momento.

REFERÊNCIAS

ALVIM, Arruda. **Deveres das Partes e dos Procuradores no Direito Processual Civil brasileiro**. Revista de processo n.69, p.7 apud Renata Soltanovitch, 2016.

ARAGÃO, Egas Dirceu Moniz de. **Comentários ao Código de Processo Civil, Lei nº 5.869**, de 11 de janeiro de 1973. 8 ed. rev. e atual, vol. II. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

BISCAIA, Rosângela Lascosk, **Litigância de má-fé no Processo do Trabalho e a Condenação Solidária do Advogado**. Dissertação. Curso de Pós-graduação. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2016.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dezembro.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n. 221**, de 21 de junho de 2018 [Instrução Normativa n. 41]. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2501, p. 26-28, 21 jun. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/138949>.

BRASIL, Código de Processo Civil - **Lei nº. 13.102/2015**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 10.05.2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n. 221**, de 21 de junho de 2018 [Instrução Normativa n. 41]. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2501, p. 26-28, 21 jun. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/138949>.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2018.

COSTA, Coqueijo. **Direito Judiciário do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 018.

CUNHA, Antônio Geraldo. **Dicionário Etimológico da Língua Portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lexikon, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho - 15ª Ed**, Saraiva, 2021.

DIDIER JR, Fredie. **Princípio da boa-fé processual no direito processual civil brasileiro e seu fundamento constitucional**. Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro nº, v. 70, 2018.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **A instrumentalidade do processo**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. São Paulo. Editora Saraiva, 2018.

DONIZETTI, Elpídio. **Novo Código de Processo Civil Comentado**, 3ª edição. Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597016734. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597016734/>. Acesso em: 11.05.2023. 2022.

FARIAS, James Magno Araújo. **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2021.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2017.

FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto. **Curso de Direito Processual do Trabalho**: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9788553616213. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553616213/>. Acesso em: 15.02.2023.

FILHO, Manoel Antônio Teixeira. **Execução no Processo do Trabalho**, 12ª Ed. São Paulo: 2018.

FILHO, Evaristo de Moraes; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2019.

GIGLIO, Wagner D. CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**. 16ª ed. São Paulo, Saraiva, 2017.

LIEBMAN, Enrico Tullio. **Manual de direito processual civil**. v. I. Tocantins: Intelectos, 2018.

LEITE, Carlos Henrique B. CPC – **Repercussões no processo do trabalho**, 2ª edição. Editora Saraiva, 2016. E-book. ISBN 9788547213435. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547213435/>. Acesso em: 05.03.2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2020.

MASCHIETTO, Leonel. **A litigância de má-fé na justiça do trabalho e a análise da responsabilização do advogado**. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Católica de São Paulo, Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2000, p. 37. Direito do Trabalho. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MASSON, Cleber Rogerio. **Prova testemunhal**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/446/edicao-1/prova->. Acesso em: 15.05.2023.

NASCIMENTO, Carlos Valder do. **Abuso do Exercício do Direito: Responsabilidade Pessoal**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 23ª ed. São Paulo, Saraiva, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTR, 2019.

NERY JUNIOR., Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. **Código de Processo Civil Comentado e Legislação Processual Civil Extravagante em Vigor**. 4 ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

MASCHIETTO, Leonel. **A litigância de má-fé na Justiça do Trabalho e a análise da responsabilização do advogado**. Dissertação Curso de Pós-graduação. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2016.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **A prova no processo do trabalho**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

OLIVEIRA, José César de. **Formação histórica do direito do trabalho**. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). Curso de direito do trabalho. Estudos em memória de Célio Goyatá. 3.ed. São Paulo: LTR, 2017.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre L.; MAGANO, Isabella R. **Reforma trabalhista**. [Digite o Local da Editora]: Editora Blucher, 2017. E-book. ISBN 9788521212690. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>. Acesso em: 02.05.2023.

SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 22.04.2023.

SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

STOCO, Rui. **Abuso de Direito e má-fé processual**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **A prova no Processo do Trabalho**. São Paulo, LTR, 2017.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2019.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2016.