



MARIA CLARA LOPES SOARES

**PRINCÍPIO DA BOA-FÉ NO DIREITO DO TRABALHO: UMA
ANÁLISE DE SEUS REFLEXOS ANTES E DEPOIS DA
REFORMA TRABALHISTA**

LAVRAS-MG

2018

MARIA CLARA LOPES SOARES

**PRINCÍPIO DA BOA-FÉ NO DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DE SEUS
REFLEXOS ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA**

Artigo científico apresentado à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

Prof. Me. Daniel Teixeira Silva
Orientador

**LAVRAS-MG
2018**

MARIA CARA LOPES SOARES

**PRINCÍPIO DA BOA-FÉ NO DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DE SEUS
REFLEXOS ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA**

***BONA FIDE IN THE LABOR LAW: AN ANALYSIS OF ITS REFLECTIONS BEFORE
AND AFTER THE LABOR LAW REFORM***

Artigo científico apresentado à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

APROVADA em ____ de julho de 2018.

Me. Daniel Teixeira Silva – UFLA

Me. Fellipe Guerra David Reis – UFLA

Prof. Me. Daniel Teixeira Silva
Orientador

**LAVRAS-MG
2018**

Dedico este artigo aos meus amados pais Helson e Teresinha, à minha irmã Ana Luísa, e aos meus amigos, que sempre estiveram ao meu lado nesta caminhada, me apoiando e motivando. Minha eterna gratidão a vocês!

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pelo dom da vida e proteção.

Agradeço também ao meu professor orientador de TCC, Daniel Teixeira Silva, e ao meu professor, Fellipe Guerra David Reis, por serem sempre solícitos e acreditarem no meu trabalho.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a aplicação do princípio da boa-fé na seara do Direito do Trabalho. Para tanto, fez-se uma análise conceitual da boa-fé, bem como de seus aspectos históricos, mostrando seus avanços também no ordenamento jurídico brasileiro. Após analisou-se o emprego da boa-fé no ramo trabalhista em específico, trazendo suas peculiaridades antes e após a Reforma Trabalhista, além de seus institutos reflexos, como a litigância de má-fé. Por fim, foi realizado um estudo de caso concreto, a fim de mostrar pontos positivos e negativos das modificações trazidas pela Lei 13.467/17.

Palavras-chave: Princípio da boa-fé. Reforma trabalhista. Litigância de má-fé.

ABSTRACT

This study aims to analyze the application of the *bona fide* in the area of Labor Law. For that, a conceptual analysis of the good faith, as well as of its historical aspects, was made, showing its advances also in the Brazilian legal order. Afterwards, the employment of the good faith in the labor branch in particular was analyzed, bringing its peculiarities before and after the Labor Law Reform, in addition to its reflective institutes, such as wrongful litigation. Finally, a concrete case study was carried out in order to show positive and negative aspects of the changes introduced by Law 13.467/17.

Keywords: *Bona fide*. Labor Law reform. Wrongful litigation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ	9
2.1 Conceito	9
2.2 Aspectos históricos do princípio da boa-fé	10
2.3 Boa-fé subjetiva x boa-fé objetiva	11
2.4 Princípio da boa-fé no ordenamento jurídico brasileiro	13
2.5 Princípio da boa-fé no direito do trabalho	16
2.5.1 Princípio da boa-fé após a reforma trabalhista	17
3 A REFORMA TRABALHISTA E A RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL	17
3.1 Princípio da boa-fé no âmbito processual	17
3.2 Dano processual	18
3.3 Estudo de caso de litigância de má-fé	21
4 CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIAS	23
ANEXO A	25

1 INTRODUÇÃO

As relações de emprego são caracterizadas pelo vínculo entre empregado e empregador, que muitas vezes se encerra de maneira procelosa, sendo necessária a intervenção do Estado, através da Justiça do Trabalho, para que se finalize correta e legalmente este vínculo. Para isto, um princípio primordial deve ser levado em consideração ao mitigar estas situações, qual seja o princípio da boa-fé.

O princípio da boa-fé é observado no Direito do Trabalho, e, além dele, outros princípios que são próprios desta seara do Direito também são levados em conta. Um exemplo é o princípio da proteção, que tende a proteger o empregado, dando certo desequilíbrio na forma de tratamento das partes, tendo em vista a maior vantagem econômica que o empregador possui.

Entretanto, muitas vezes os empregados, aproveitando desta proteção, agem em desconformidade com a boa-fé para obter vantagens indevidas em um processo trabalhista. Segundo expõe Schiavi (2016, p. 394), “no cotidiano da Justiça do Trabalho, constatamos muitos exemplos de má-fé por parte do próprio trabalhador, e esse fato se potencializa considerando-se a expectativa da revelia do reclamado, ou até mesmo um acordo mais vantajoso para o trabalhador.” Além disso, muitos também são os casos de litigância de má-fé por parte do empregador, que detendo maior poder econômico se aproveitam desta primazia também nas relações de emprego.

Deste modo, como coloca Gramkow (2013), devido a esta desigualdade entre as partes no processo do trabalho, faz-se necessária a análise do contrato e da relação de trabalho de forma minuciosa, com a devida aplicação do princípio da boa-fé.

Neste artigo, em um primeiro momento serão trazidos os aspectos históricos do princípio da boa-fé, a diferenciação entre boa-fé objetiva e boa-fé subjetiva e a aplicação deste princípio no ordenamento jurídico brasileiro e no Direito do Trabalho em específico, e como ficou sua aplicação neste ramo após a denominada “Reforma Trabalhista”, promovida pela Lei nº 13.467/17.

Em um segundo momento, será analisada a regulamentação da Reforma Trabalhista e a responsabilidade por dano processual, mostrando a aplicação do princípio da boa-fé no direito processual do trabalho e, após, dar-se-á um enfoque principal no instituto da litigância de má-fé.

Ao fim, será analisado um caso concreto, com a aplicação do princípio em voga, fazendo uma comparação da solução do caso segundo as regras positivadas na legislação

trabalhista antes e após a Reforma Trabalhista. Além disso, serão expostos os pontos negativos e positivos desta mudança.

Com este trabalho, objetiva-se, através de pesquisa em doutrinas, trabalhos acadêmicos em geral, legislação e caso concreto, analisar a aplicação do princípio da boa-fé no Direito do Trabalho, tanto antes da Reforma Trabalhista, bem como após, a fim de apontar os avanços e os inconvenientes trazidos por esta, a partir da positivação na seara trabalhista de institutos fundados no princípio da boa-fé, como, por exemplo, o da litigância de má-fé.

2 O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

2.1 Conceito

Agir com boa-fé diz respeito a comportar-se de acordo com as regras da moral, com correção e lealdade, em conformidade com padrões de conduta esperados de um homem médio. Para Leonel Maschietto:

Conceituar-se boa-fé não se faz por tarefa fácil, principalmente por se tratar de questão do ramo metafísico, cuja existência varia de acordo com os juízos de valor de cada comunidade jurídica. Na definição de Aurélio Buarque de Holanda 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. É a ausência de intenção dolosa. É sinceridade, lisura (MASCHIETTO, 2007 apud SCHIAVI, 2016, p. 391).

Faz-se mister fazer menção à associação entre boa-fé e justiça citada por Noronha (1994), que diz ser a boa-fé “corolário” da justiça contratual, sendo ainda, o princípio da boa-fé, um complemento do princípio da justiça.

No Direito Processual, agir segundo a verdade, a lealdade e a ética é imprescindível para que se dê a melhor solução a um conflito. Neste sentido, bem coloca Carnelutti (apud NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 548) que “a parte serve ao processo e não se serve do processo”.

A boa-fé, como será tratado mais adiante, divide-se em duas acepções: boa-fé subjetiva e boa-fé objetiva. Quando se fala em princípio da boa-fé refere-se exclusivamente à segunda modalidade, que diz respeito ao dever de agir (NORONHA, 1994).

O princípio da boa-fé, necessário para tutelar a confiança das partes de uma relação, é aplicado não só no Direito do Trabalho, mas em todas as áreas do Direito, sendo considerado, portanto, um princípio geral do Direito, conforme os ensinamentos de Gramkow (2013).

2.2 Aspectos históricos do princípio da boa-fé

Segundo Gramkow (2013), os primeiros sinais da boa-fé surgiram na antiguidade, ainda no Direito Romano, tendo sido um alicerce para a noção de boa-fé atual. Ainda segundo o referido autor, o Direito Romano

[...] caracterizava-se por ser um sistema eminentemente de ações e não de direitos, sobretudo no período clássico, onde surgem os *iudicia bonae fidei*, que consistiam em procedimentos nos quais o juiz sentenciava, no campo dos negócios jurídicos, com base na boa-fé, nas hipóteses em que não havia determinação expressa na lei, de modo a conferir ao magistrado poderes para decidir o caso de acordo com as circunstâncias concretas. (GRAMKOW, 2013, p. 30, grifo do autor).

Faz-se mister ressaltar ainda que, a boa-fé no Direito Romano, chamada *bona fides*, objetivava fazer com que os contratantes, no que tange às obrigações, agissem de maneira leal e honesta.

A boa-fé também influenciou o pensamento da Igreja, fazendo-se presente no Direito Canônico, no que tange aos acordos consensuais que neste eram realizados. Segundo traz Gramkow (2013), neste âmbito a boa-fé era vista como ausência de pecado, tangenciando a questão ética.

A boa-fé foi positivada pela primeira vez no Código Civil Francês, também chamado Código de Napoleão (*Code Napoléon*), diploma outorgado por Napoleão Bonaparte e que entrou em vigor no ano de 1804. Como se pode extrair da obra de Noronha (1994), o art. 1.134, al. 3^a da referida lei trazia que as convenções “devem ser executadas de boa-fé”. Porém, segundo a referida obra, apesar de a boa-fé estar prevista no Código de Napoleão, esta não foi aplicada durante o século XIX, pois nesta época era consolidado o entendimento de que ela era relativa à interpretação das convenções, isto quando se falava em tal instituto.

Os códigos alemão e suíço também trouxeram disposição específica acerca da boa-fé. O Código Civil da Alemanha (BGB – *Bürgerliches Gesetzbuch*), que entrou em vigor no ano de 1900 preleciona em seu §242 que “o devedor está obrigado a executar a prestação como exige a boa-fé”. Nesta mesma linha, ostenta o Código Civil Suíço, em vigência a partir de 1912, em seu art. 2º: “cada um deve exercer os seus direitos e cumprir suas obrigações segundo as regras de boa-fé” (NORONHA, 1994).

O êxito do princípio da boa-fé como padrão de conduta, principalmente na Alemanha após a Primeira Guerra Mundial, deveu-se, sobretudo, a duas razões:

[...] por um lado, o fato de os juízes alemães daquele tempo haverem ainda sido formados no culto daquele direito que prevalecia na Alemanha do século XIX, chamado de “direito comum”, um direito que, a partir do *usus modernus pandectarum*, ou uso moderno das Pandectas, característico dos séculos anteriores, se desenvolvia, tal como já acontecera com o velho direito dos protetores romanos, à base de princípios (...); por outro lado, o fato de esses juízes terem entre mãos um Código novo, ainda sem “jurisprudências consolidadas”, que era preciso não só aplicar a situações jurídicas novas (com destaque para a contratação padronizada), como também adaptar a um tempo de incertezas, com crises econômicas (a inflação galopante alemã do início dos anos vinte, depois da grande depressão) e dificuldades políticas e sociais (República de Weimar) (NORONHA, 1994, p. 128, grifo do autor).

Perceptível é que o princípio da boa-fé surgiu no Direito Civil (GRAMKOW, 2013) e em um primeiro momento se concentrou em diplomas desta área, porém este importante instituto expandiu-se para outros ramos do Direito. Importante destacar, deste modo, que esta expansão levou Menezes Cordeiro, renomado professor português, falar em “universalização” da boa-fé em sua monografia intitulada “Da boa fé no direito civil” (NORONHA, 1994).

2.3 Boa-fé subjetiva x boa-fé objetiva

Existem duas conotações dadas à noção de boa-fé: a subjetiva e a objetiva. Apesar de a acepção importante para o presente estudo ser a objetiva, faz-se imprescindível diferenciá-las e deixar claro as peculiaridades e aplicações de cada uma.

A primeira acepção deste instituto dicotômico, quer seja a boa-fé subjetiva, refere-se a uma concepção psicológica, em que são analisados elementos internos do sujeito. Seria, como trazido por Gramkow (2013), um estado de ignorância sobre a verdadeira situação pela qual se passa, em que o indivíduo acredita ter um determinado direito, que na verdade não tem.

A boa-fé subjetiva é a examinada na maioria das vezes em que o Código Civil de 2002 faz menção ao instituto. Como exemplo, pode-se citar a posse de boa-fé prevista nos artigos 490 e 491, e os efeitos do casamento putativo no art. 221 do mesmo diploma (BRASIL, 2002).

Ainda acerca do sentido subjetivo da boa-fé, este é dividido em dois entendimentos: o psicológico e o ético. Para os defensores do primeiro, a boa-fé já seria identificada a partir da ignorância do sujeito acerca da situação em que se encontra. Deste modo, só se falaria em má-fé em casos que houvesse dolo ou culpa grosseira. Por outro lado, para os defensores da boa-fé subjetiva no sentido ético, a ignorância do sujeito deve ser desculpável, ou seja, observando

os deveres de cuidado. Para eles, quando o indivíduo age de maneira indesculpável, se está diante de uma situação antiética, caracterizada como má-fé.

Por outro lado, a boa-fé objetiva diz respeito a regras de condutas que o sujeito deve seguir, ou seja, refere-se a um elemento externo ao indivíduo, um dever de conduta. É nesta conotação que se encaixa o princípio jurídico da boa-fé, objeto de estudo deste trabalho.

A boa-fé objetiva também é chamada de boa-fé lealdade ou boa-fé confiança. Isso se deve à noção de que de um lado da relação espera-se se lealdade ao cumprir o combinado, já da outra parte, espera-se confiança, no sentido de que o outro irá executar o contrato nos padrões impostos e esperados pela sociedade, pela ética.

Espera-se que o indivíduo, em suas relações com o outro, aja do modo como agiria um homem médio, o *bonus pater familias* (bom pai de família), ou seja, com uma conduta ética nos moldes da honestidade e lealdade (PAVELSKI, 2006).

Segundo Noronha (1994, p.132), a boa-fé objetiva refere-se à: “inexistência de vícios e ao cabal adimplemento de um negócio jurídico, tendo como fundamento não a aparência de um direito, mas a expectativa de que a parte, com quem se contratou, agiu e agirá com correção e lealdade”.

Ainda acerca da acepção da boa-fé objetiva, esta tutela dois elementos: a segurança de quem firmou uma relação jurídica acreditando que o outro agiria segundo o esperado de um homem médio; e o dever do outro agir segundo tais padrões esperados (NORONHA, 1994).

Tendo em mente as diferentes conotações da boa-fé, tais quais a subjetiva e a objetiva, faz-se mister ainda fazer alguns esclarecimentos sobre as mesmas. Em um entendimento senso comum, a boa-fé seria contraposta à má-fé como se antônimos fossem em qualquer situação. Esta afirmação, porém, à luz do que será analisado em seguida, é errônea.

A princípio, agir em desconformidade com os padrões de lealdade e moralidade esperados e impostos pela sociedade infringe o dever de comportar-se de acordo com a boa-fé. Porém, o indivíduo quando assim procede, não necessariamente está agindo de má-fé, pois o agir de má-fé estaria intimamente ligado ao dolo ou à culpa, o que se amoldaria à análise apenas da ausência de boa-fé em sua forma subjetiva. Ou seja, agir de má-fé pressupõe a vontade da pessoa, o dolo de prejudicar alguém com determinado ato (NORONHA, 1994).

Já que apenas a boa-fé subjetiva pode ser vista como a contraposição da má-fé, qual seria o contraste da boa-fé objetiva? Pois bem, segundo Noronha (1994), o oposto de agir com boa-fé (objetiva) seria agir com ausência de boa-fé. Isto é, neste caso o agente não tem a intenção de agir prejudicando alguém. Nas palavras do referido autor, “o fato de a pessoa estar em estado (subjetivo) de boa-fé não significa que não possa estar infringindo o dever

(objetivo) de agir de boa-fé” (NORONHA, 1994, p. 141). Neste caso, mesmo sem o dolo ou culpa de prejudicar alguém, a atitude é antijurídica, gerando o dever de o agente indenizar o prejudicado.

2.4 Princípio da boa-fé no ordenamento jurídico brasileiro

Inicialmente é preciso destacar a noção da boa-fé como um princípio fundamental de todo o ordenamento jurídico, conforme as ideias de Ernesto Eduardo Borba, como coloca Américo Plá Rodriguez:

A boa-fé não é uma norma – nem se reduz a uma ou mais obrigações –, mas é um princípio jurídico fundamental, isto é, algo que devemos admitir como premissa de todo o ordenamento jurídico. Informa sua totalidade e aflora de maneira expressa em múltiplas e diferentes normas, ainda que nem sempre se menciona de forma explícita. (RODRIGUEZ, 2000 apud SCHIAVI, 2016, p. 391).

A primeira aparição expressa do princípio da boa-fé no direito brasileiro foi com o advento do Código Comercial, em 1850, fazendo-se presente no artigo 131 deste diploma. Porém, segundo Hentz (2007), o dispositivo que fazia menção à boa-fé no Código Comercial não foi bem compreendido pelos aplicadores do Direito, motivo pelo qual nunca teve eficácia.

Após, a boa-fé também esteve presente no Código Civil de 1916, porém não como preceitos gerais, mas teve aplicabilidade limitada a litígios que envolviam ignorância escusável nas questões possessórias e de família, como traz Hentz (2007). Importante destacar ainda, conforme citou Noronha (1994), que no ano de 1943 já havia decisões do Supremo Tribunal Federal trazendo que “a boa-fé domina a interpretação das convenções” (RT, 157:358).

Mais tarde, em 1990, com o Código de Defesa do Consumidor, é que o princípio da boa-fé (boa-fé objetiva) foi finalmente reconhecido no Brasil. Ao acatar a boa-fé, este diploma fez com que o instituto passasse a ser utilizado para uma melhor interpretação das questões contratuais e obrigacionais na seara do direito consumerista, sendo fundamental, para uma justa solução dos conflitos, para que as partes sejam corretas e ajam com lealdade (HENTZ, 2007).

Faz-se necessário, ainda, trazer a redação do artigo 51, inciso IV, do CDC, dispositivo que consagrou a boa-fé no Brasil e que previa nulidade para as cláusulas contratuais consumeristas em desacordo com a boa-fé:

Art. 51. São nulas de pleno direito, entre outras, as cláusulas contratuais relativas ao fornecimento de produtos e serviços que:

[...]

IV - estabeleçam obrigações consideradas iníquas, abusivas, que coloquem o consumidor em desvantagem exagerada, ou sejam incompatíveis com a boa-fé ou a equidade. (BRASIL, 1990).

Mais tarde, em 2002, o novo Código Civil confirmou os ideais trazidos pelo Código de Defesa do Consumidor, no que tange à boa-fé, fazendo menção ao instituto em diversas partes do diploma. O Código Civil de 2002 inovou ao prever a boa-fé não só em casos de ignorância escusável, mas também como dever das partes de contratos de todas as áreas (não apenas daqueles que tanger a seara do direito do consumidor) (HENTZ, 2007).

O Código Civil de 2002, atualmente em vigência no ordenamento jurídico brasileiro, atribuiu ainda três distintas finalidades do “agir com boa-fé”, tais quais a função interpretativa, função integrativa e a limitativa (BRASIL, 2002).

A primeira função, interpretativa, é trazida pelo diploma do Código Civil em vigor em seu artigo 113, o qual preleciona: “Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.” (BRASIL, 2002). Segundo as lições de Noronha (1994), esta finalidade do dever de agir com boa-fé possui dois segmentos: ao analisar o primeiro entende-se que ao interpretar um contrato segundo os princípios da boa-fé, deve-se considerar a intenção das partes, credor e devedor, ao firmá-lo, para que as vontades destas prevaleçam e sejam satisfeitas com retidão. Já o segundo desdobramento é aplicado quando há ambiguidade em cláusulas contratuais, oportunidade em que estas devem ser interpretadas da maneira que a boa-fé considere mais razoável, não levando as partes a prejuízos.

A segunda finalidade do dever de agir com boa-fé diz respeito à sua função integrativa, com previsão legal no artigo 422 do Código Civil, o qual traz que: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.” (BRASIL, 2002). Neste sentido, Gramkow (2013) defende que os direitos e deveres das partes contratantes vão além da realização da obrigação pactuada, ou seja, vão além daqueles previstos no contrato, instituindo outras obrigações entre as partes no que tange às suas condutas.

Por fim, a terceira finalidade da boa-fé trata-se da função de controle. Esta função está prevista expressamente no artigo 187 do Código Civil: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os **limites impostos** pelo seu fim econômico ou social, **pela boa-fé** ou pelos bons costumes” (BRASIL, 2002, grifo nosso).

Nesta esfera da temática, é essencial fazer um paralelo entre autonomia privada e abuso de direito.

A ideia de autonomia privada nos contratos dá a entender que há uma vasta discricionariedade no direito de contratar entre as partes. Já o abuso de direito remete ao momento em que a discricionariedade chega a ser tão ampla, que acaba por prejudicar uma das partes. É neste ponto que, segundo Planiol (1926 apud NORONHA, 1994, p. 169) “le droit cesse où l’abus commence”, o direito cessa onde o abuso começa’.

Deste modo, pode-se concluir que o limite entre a tênue linha que separa a autonomia privada do abuso de poder se trata do princípio da boa-fé. Isto é, ao exercerem o direito à autonomia privada, devem as partes agir com prudência, de modo que a boa-fé seja o limite entre a ampla discricionariedade que a autonomia privada traz, e o risco de esta se tornar um abuso de direito (NORONHA, 1994).

Para Theodoro Júnior (2016), o princípio da boa-fé também se faz presente na Constituição da República de 1988, não explicitamente, mas de maneira implícita. Nas palavras de Theodoro Júnior,

[...] não há como negar que o valor ético constitutivo da essência da boa-fé não esteja implicitamente contidos nas regras e nos princípios com que a Constituição organiza o Estado Democrático de Direito e protege os direitos fundamentais, sempre a partir de valores éticos e morais. (THEODORO JÚNIOR, 2016, p. 79).

Ainda segundo as ideias do doutrinador citado anteriormente, o princípio da boa-fé tem íntima ligação com outros importantes, ou melhor, essenciais princípios consagrados na Lei Maior do ordenamento jurídico brasileiro, quais sejam o princípio da garantia da dignidade da pessoa humana e o princípio da solidariedade social. De acordo com o autor,

Agir, destarte, com observância da boa-fé e lealdade processuais representa nada menos que a necessidade incontrolável de reconhecer e respeitar a dignidade existente entre os sujeitos do processo, que impede, categoricamente, sejam eles *instrumentalizados* e *utilizados* para fins antiéticos, já que semelhante comportamento representaria, sem dúvida, uma ofensa e lesão à dignidade daqueles que viessem a ser envolvidos e prejudicados (THEODORO JÚNIOR, 2016, p. 92, grifo do autor).

Nítida é a importância e a relevância do princípio em estudo para o ordenamento jurídico como um todo, estando interligado a outros elementos jurídicos basilares, sendo ainda essencial sua observância nas mais diversas relações, destacando-se, neste trabalho, aquela entre empregado e empregador.

2.5 Princípio da boa-fé no direito do trabalho

O princípio da boa-fé, como já citado anteriormente, trata-se de um princípio aplicável não só a um ramo específico do Direito, mas a todos, como um dos princípios gerais desta ciência. Como colocam Amauri Nascimento e Sônia Nascimento (2014, p. 547), “também no processo trabalhista há um dever de lealdade, veracidade e boa-fé a que estão sujeitas as partes, como decorrência de um imperativo ético de todos os atos humanos”.

Delgado (2014) traz um rol de princípios gerais do Direito que possuem uma indubitável importância no ramo trabalhista, tanto no direito material, quanto no processual, em que o doutrinador inclui o princípio da boa-fé juntamente com o da lealdade. Segundo as palavras do referido autor, estes princípios

[...] sintetizam a noção de que a ordem jurídica deve apenas acolher e conferir consequências compatíveis em favor de uma pessoa com respeito a condutas lícitas e de boa-fé por ela praticadas. Em tal sentido, esses princípios não somente iluminam a compreensão da ordem jurídica como também, ao mesmo tempo, fornecem poderoso instrumento à aferição valorativa dos fatos trazidos a exame do intérprete e aplicador concreto do Direito (DELGADO, 2014, p. 191).

Deste modo, ao ser aplicado a determinada área do Direito, deve ser combinado com os demais princípios atinentes a tal matéria de maneira harmônica, para que se transformem em uma rede coerente de normas.

O Direito do Trabalho, em especial, é um ramo que possui muitos princípios próprios e que visam, na maioria das vezes, a proteção do empregado, parte hipossuficiente da relação de emprego. Neste sentido,

Qualquer dos princípios gerais que se aplique ao Direito do Trabalho sofrerá, evidentemente, uma adequada compatibilização com os princípios e regras próprias a este ramo jurídico especializado, de modo que a inserção da diretriz geral não se choque com a especificidade inerente ao ramo justralhista. (DELGADO, 2014, p. 191).

Como citado, é de extrema importância compatibilizar os princípios gerais do Direito com aqueles específicos do Direito do Trabalho, como, por exemplo, o princípio da proteção. Porém, muitas vezes estes princípios específicos são postos à frente de outros que se fazem essenciais para uma relação saudável entre as partes, além de serem também fundamentais para justas soluções de conflitos. Quando ocorre este tipo de situação, a justiça é colocada em xeque, correndo o risco de se proferir uma sentença imerecida. É neste contexto que podem

ser observados muitos casos de litigância de má-fé por parte do empregado, que aproveita das prerrogativas que possui no processo do trabalho para tentar obter vantagem, utilizando-se, para isso, de má-fé.

Na tentativa de dirimir situações como as anteriormente expostas, houve, recentemente, uma alteração na legislação do trabalho, trazendo novidades e mudanças em diversas matérias que tangenciam esta seara, dentre estas alterações, inclui-se algumas que envolvem a boa-fé.

2.5.1 Princípio da boa-fé após a reforma trabalhista

Como dito anteriormente, recentemente houve uma alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Houve mudanças em diversos aspectos e assuntos no que tange ao direito material e processual do trabalho. Uma dessas alterações envolve diretamente o princípio da boa-fé nas relações trabalhistas (BRASIL, 2017).

Antes da Reforma Trabalhista, não havia nenhum dispositivo na CLT que fazia previsão expressa acerca do princípio da boa-fé. Com a Reforma, foi incluído o artigo 510-B, que traz a boa-fé como princípio a ser observado pelos representantes dos empregados para melhorarem a relação entre empregados e empregador, conforme a redação do dispositivo:

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo (BRASIL, 1943).

Além disso, a Reforma Trabalhista também trouxe novidades quanto à litigância de má-fé no processo do trabalho, que tem como principal influente o princípio em voga (BRASIL, 2017). Este instituto será tratado especificamente nos próximos pontos do trabalho.

3 A REFORMA TRABALHISTA E A RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL

3.1 Princípio da boa-fé no âmbito processual

O Direito Processual do Trabalho, diferentemente de outros ramos do direito, não tem um diploma próprio que comporte de maneira apartada suas normas. Algumas regras

processuais do trabalho estão dispostas de forma esparsa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), porém esse campo do direito tem como fonte subsidiária o Código de Processo Civil, aplicando-se, no que couber, suas regras ao processo do trabalho, conforme o artigo 769 da CLT (BRASIL, 1943). Segundo Schiavi (2016) isto é possível uma vez que há compatibilidade entre os princípios que norteiam os direitos processuais civil e do trabalho.

Antes da Reforma Trabalhista, aplicavam-se as regras positivadas no Código de Processo Civil no que tange a matérias que tratavam do dever de agir segundo a boa-fé, além daquelas que traziam institutos como o da litigância de má-fé e suas consequências.

A partir da Reforma de 2017, conforme já mencionado, houve a positivação do princípio da boa-fé em lei específica do trabalho (CLT), bem como de institutos que tem este princípio como substancial, como é o caso da litigância de má-fé, que será objeto de estudo mais aprofundado adiante.

3.2 Dano processual

Primeiramente, faz-se necessário esclarecer as distinções de dois institutos, quais sejam: ato atentatório à dignidade da justiça e litigância de má-fé. O primeiro não será objeto de maiores aprofundamentos no presente trabalho, porém tal diferenciação se faz essencial para o completo entendimento do assunto.

As violações aos deveres das partes, procuradores ou de qualquer um que participe de um processo é considerado ato atentatório à dignidade da justiça, podendo, portanto, ser praticado por qualquer um, seja parte ou não, que se submeter às ordens das decisões jurisdicionais. As insubmissões injustificáveis às decisões do magistrado, por exemplo, podem ser consideradas ato atentatório à dignidade da justiça, segundo Theodoro Júnior (2016). Como punições a estes atos, podem ser aplicadas sanções processuais, civis e até mesmo criminais, além de multa revertida em favor da Fazenda Pública.

Já a litigância de má-fé

[...] caracteriza-se como a conduta da parte, tipificada na lei processual (art. 80 do CPC), que viola os princípios da lealdade e boa-fé processual, bem como atenta contra a dignidade e seriedade da relação jurídica processual.

A pena por litigância de má-fé é a sanção, prevista na lei processual, que tem a finalidade de inibir (prevenir) e reprimir os atos do litigante de má-fé. (SCHIAVI, 2016, p. 394).

Portanto, o instituto da litigância de má-fé gera um dano processual, e, por consequência, o dever daquele que agiu de má-fé de indenizar a parte prejudicada, além de sujeição à multa, que, neste caso, é revertida em favor da parte lesada.

A litigância de má-fé é um exemplo de instituto que não era previsto pela legislação específica do direito do trabalho, ou seja, pela CLT, antes da reforma trabalhista de 2017. Deste modo, era utilizada a lei processual civil, que como já mencionado, é fonte subsidiária para o ramo do trabalho, como paradigma para os casos em que havia litigância de má-fé exorbitante.

Importante ressaltar que antes da vigência da reforma trabalhista raros eram os casos em que havia condenação por litigância de má-fé na seara no direito do trabalho, principalmente por parte do reclamante, sendo aplicada apenas em casos extremos, por isso o termo “exorbitante” utilizado anteriormente. Isto se deve a não previsão legal do instituto em voga em diploma específico do direito do trabalho combinado com o caráter protecionista do ramo, fundado na salvaguarda do empregado, considerado polo hipossuficiente da relação de emprego.

Mesmo antes da Reforma Trabalhista, já havia posicionamentos e críticas doutrinárias acerca da necessidade de penalidades para a parte que litigasse de má-fé no processo do trabalho, defendendo a aplicação das consequências da mesma com base no Código de Processo Civil.

Segundo se extrai da obra de Amauri Nascimento e Sônia Nascimento (2014), se deixasse de se aplicar as sanções devidas a um empregado que agiu de má-fé em um processo pelo fato de este ser a parte hipossuficiente da relação, nas palavras do autor “melhor seria, desde logo, afirmar, então, que no processo trabalhista as partes estão dispensadas de observar a regra [princípio da boa-fé], com o que não concordamos” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 549).

Nesta linha de raciocínio, o mesmo autor traz uma solução para os casos em que a parte que agir com má-fé no processo for aquela hipossuficiente, ou seja, o empregado. Para Amauri Nascimento e Sônia Nascimento,

[...] o juiz deve, se for o caso, condenar também o reclamante ao pagamento de indenização ao reclamado, sempre que reputado litigante de má-fé, fixando porém o *quantum* da indenização em correspondência com a possibilidade do trabalhador (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 549).

A Lei 13.467/17, como já mencionado, trouxe inúmeras alterações, o que tem rendido muitos debates e críticas, positivas e também contrárias. No que tange à matéria de boa-fé e suas variáveis, pode-se dizer que é um dos aspectos em que houve mais mudanças e discussões.

O instituto da litigância de má-fé, que antes não tinha previsão na CLT, foi a esta acrescentado, trazendo a responsabilidade por perdas e danos daquele que litigar de má-fé, seja como reclamante, reclamado ou interveniente, como preleciona o artigo 793-A da nova redação da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

O artigo 793-B da CLT, também acrescentado pela Lei 13.467/17, traz as hipóteses em que se considera litigância de má-fé, sendo as mesmas daquelas trazidas pela legislação de direito processual civil, no artigo 80 do CPC (BRASIL, 2015). Conforme o texto do artigo 793-B da CLT:

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 - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório. (BRASIL, 1943).

A Reforma Trabalhista também trouxe alterações no que tange à sucumbência. Quanto ao pagamento de honorários periciais, antes da Reforma cabia à parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, exceto se esta fosse beneficiária da justiça gratuita. Com a Reforma, houve modificação no artigo 790-B da CLT, que com a nova redação prevê o pagamento dos honorários periciais pela parte sucumbente mesmo se esta for beneficiária da justiça gratuita (BRASIL, 1943).

Houve também inovação quanto aos honorários advocatícios de sucumbência. Antes da Lei 13.467/17 estes não tinham aplicação na seara trabalhista, porém foram acrescentados pela Reforma, e estão previstos no artigo 791-A da CLT:

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. (BRASIL, 1943).

Além disso, foram incluídos também honorários advocatícios de sucumbência recíproca.

Com estas novas previsões trazidas expressamente por um diploma específico do ramo do Direito do Trabalho, indiscutível é sua aplicação nas relações de emprego. Estas alterações podem ser vistas como uma tentativa de desestímulo ao trabalhador que pretende ingressar com uma reclamação trabalhista, por receio de, em caso de insucesso na ação, ter que arcar com custas e honorários de sucumbência.

Por outro lado, estas novas previsões trazidas pela CLT inibem empregados que, agindo de má-fé, tentam alterar a verdade dos fatos, com a intenção de obter vantagem a partir da condenação indevida do empregador. Antes da Reforma, a Justiça do Trabalho podia ser comparada a uma “loteria”, em que os empregados litigantes não tinham nada a perder no processo, mesmo agindo de má-fé.

3.3 Estudo de caso de litigância de má-fé

Para uma melhor análise prática do tema e sua aplicação no dia-a-dia jurídico no que tange à Justiça do Trabalho, neste ponto será apreciado um caso concreto, exposto o ocorrido e após analisado seus reflexos, pontos positivos e negativos.

O caso a ser analisado foi julgado pelo juiz da 3ª Vara do Trabalho de Ilhéus, na Bahia, pertencente ao TRT da 5ª Região, já na vigência da Lei 13.467/17, estando o inteiro teor da sentença anexado ao presente trabalho (ANEXO A).

A situação explicitada na jurisprudência em voga tem como reclamante um empregado que foi assaltado à mão armada antes de sair de casa para ir ao trabalho. Devido a este fato, o empregado ajuizou uma reclamação trabalhista a fim de responsabilizar o empregador pelo assalto sofrido, tomando o ocorrido como um acidente de trabalho. Além disso, o autor pleiteou também horas extras, afirmando na inicial que tinha apenas 30 minutos de intervalo intrajornada, porém em seu depoimento em sede de audiência se contradisse, dizendo que tal intervalo tinha a duração de uma hora (ILHÉUS, 2017).

No que tange ao pedido de condenação do empregador por responsabilidade objetiva no assalto sofrido pelo empregado, o juiz fundamentou que aquele não pode ser responsabilizado pelo aumento da criminalidade, situação esta que não está sob seu controle (ILHÉUS, 2017). Além do mais, nas palavras do magistrado:

A atividade econômica desenvolvida pelo reclamado (agropecuária) não implica risco acentuado de assaltos. Por conta disso, não há que se falar em aplicação da responsabilidade objetiva, prevista pelo art. 927, parágrafo único do Código Civil ao presente litígio. (ILHÉUS, 2017, p. 3).

Quanto ao fato caracterizar acidente de trabalho, o juiz também afastou esta possibilidade, tendo em vista que no horário em que ocorreu o assalto, o reclamante não estava em serviço, nem tampouco a caminho do mesmo (ILHÉUS, 2017).

Com relação às horas extras pleiteadas, considerando a contradição dos fatos alegados pelo autor, o magistrado entendeu que o empregado teria alterado a verdade dos fatos, o que caracteriza litigância de má-fé. Deste modo, foi indeferido o pedido de horas extras e o empregado condenado por litigância de má-fé, nos termos do artigo 793-B, inciso II da CLT (ILHÉUS, 2017).

Além disso, diante da sucumbência do empregado em todos os pedidos formulados na ação, o magistrado condenou o mesmo ao pagamento de honorários de sucumbência, conforme o artigo 791-A da CLT. Importante ressaltar que o caso foi julgado já na vigência da Lei 13.467/17 (ILHÉUS, 2017).

Este mesmo caso, se julgado à luz da legislação trabalhista anterior à Reforma, poderia incorrer em alguma injustiça. O fato de não penalizar uma parte por litigar de má-fé, por si só, já pode ser considerado um insulto ao dever de agir com lealdade e boa-fé em um processo. Um comportamento fora dos ideais da moral e da boa-fé deve ser repudiado e inibido, e uma das maneiras de se fazer isso é através da aplicação de sanções.

Pode-se dizer que com a Reforma Trabalhista, no que tange à aplicação do princípio da boa-fé e seus institutos reflexos, como a litigância de má-fé, maiores serão as probabilidades de decisões pautadas na lealdade e honestidade, tendo em vista que a parte que assim não intentar será coibida de acionar a Justiça, através de sanções como aquelas previstas ao litigante de má-fé.

Por outro lado, tais mudanças trazidas pela Reforma podem ser vistas como um cerceamento ao direito das partes litigarem judicialmente, tendo em vista que muitos empregados, constrangidos pelas possíveis consequências que podem sofrer no processo, como por exemplo a sucumbência e até mesmo sanções por litigância de má-fé, desistem de procurar a Justiça para a solução de suas lides trabalhistas.

4. CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho, foi possível conhecer as mais variadas nuances do princípio da boa-fé, oportunizando um maior aprofundamento no tema, sendo mostrada a importância de sua observância e aplicação no processo do trabalho, a fim de garantir uma sentença mais justa e fiel à realidade dos fatos.

Com uma análise limitada das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, apenas em relação às temáticas que tangenciam o princípio da boa-fé, podem-se perceber pontos negativos e positivos destas mudanças. De um lado, a diminuição, pelo menos momentânea, de reclamações trabalhistas, devido ao receio dos empregados quanto à sucumbência. De outro, a importância da previsão de institutos como o da litigância de má-fé em um diploma trabalhista. Porém, o que se buscou destacar neste trabalho foi este último ponto.

Antes da Reforma, poucos eram os casos em que se aplicava a litigância de má-fé com base na lei processual civil, de maneira subsidiária. Com isso, não era alcançada, em muitos casos, uma sentença fundada na lealdade e na correção, mas em uma relação de desequilíbrio que levava à proteção do empregado mesmo quando esse agia de má-fé para alcançar uma decisão indevidamente favorável.

Ao analisar um caso concreto à luz da legislação trabalhista positivada antes e depois da reforma trabalhista, pode-se mostrar a sensação de injustiça que antes se acometia, e que agora, através da aplicação de sanções mais severas para aquele que não litigar munido de boa-fé em um processo trabalhista, a tendência é que seja amenizada.

Com as novidades trazidas pela Lei 13.467/17 espera-se que sejam proferidas decisões que busquem satisfazer cada vez mais à verdadeira justiça, aplicando sanções àquela parte, empregado ou empregador, que tentar ludibriar os fatos para obter vantagem em uma lide trabalhista.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Planalto. Brasília, DF. Disponível em: <<https://goo.gl/46wpQC>>. Acesso em: 30 maio 2018

_____. **Lei nº 8.078**, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Planalto. Brasília, DF. Disponível em: <<https://goo.gl/CuoxkS>>. Acesso em: 30 maio 2018.

_____. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Planalto. Brasília, DF. Disponível em: <<https://goo.gl/XffjJg>>. Acesso em: 30 maio 2018.

_____. **Lei nº 13.105**, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Planalto. Brasília, DF. Disponível em: <<https://goo.gl/A4ab4s>>. Acesso em: 30 maio 2018.

_____. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Planalto. Brasília, DF. Disponível em: <<https://goo.gl/tcLdYd>>. Acesso em: 30 maio 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

GRAMKOW, Leonardo. **A boa-fé objetiva nos contratos individuais de trabalho**. 2013. 66 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) –Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

HENTZ, André Soares. Origem e evolução histórica da boa-fé no ordenamento jurídico brasileiro. **Jus Navigandi**, Teresina, nov. 2007. Disponível em: <<https://goo.gl/6BPEdk>>. Acesso em: 14 nov. 2017.

ILHÉUS. 3ª Vara do Trabalho. Sentença. Reclamante: Cosme Barbosa dos Santos. Reclamado: Marcelo Lyra Gurgel do Amaral. Juiz José Cairo Junior. Ilhéus, BA, 11 de novembro de 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/c4RGtM>>. Acesso em: 30 maio 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NORONHA, Fernando. Capítulo 8 – O princípio da boa-fé contratual. In: _____. **O direito dos contratos e seus princípios fundamentais: autonomia privada, boa-fé, justiça contratual**. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 125-203.

PAVELSKI, Ana Paula. Funções da boa-fé objetiva no contrato individual de trabalho. **Rev. TRT. 9ª R.**, Curitiba, a. 31, n. 56, jan./jun. 2006. Disponível em: <<https://goo.gl/o9eDwZ>>. Acesso em: 07 jul. 2017. Não paginado.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum**. 57. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016. v. 1.

ANEXO A**INTEIRO TEOR DA SENTENÇA OBJETO DA ANÁLISE DE CASO**

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

3ª VARA DO TRABALHO DE ILHÉUS

RECLAMANTE: COSME BARBOSA DOS SANTOS

RECLAMADO: MARCELO LYRA GURGEL DO AMARAL

I – RELATÓRIO

1. _____, devidamente qualificado nos autos em epígrafe, ajuizou RECLAMAÇÃO TRABALHISTA contra _____, alegando os fatos e formulando os pedidos discriminados na inicial.
2. Regularmente notificado, o reclamado apresentou defesa em forma de contestação.
3. O feito foi instruído com documentos.
4. Razões finais reiterativas.
5. As propostas de conciliação não foram aceitas.

II – FUNDAMENTAÇÃO**DA VIGÊNCIA DA NORMA PROCESSUAL NO TEMPO**

6. A Lei nº 13.467/17, que modificou a legislação processual trabalhista, foi publicada no dia 14 de julho de 2017, com vacatio legis de 120 dias.
7. Sendo assim, entrou em vigor no dia 11.11.2017, conforme regra contida no art. 8º, § 1º, da Lei Complementar nº 95/98:

Art. 8º. § 1º. A contagem do prazo para entrada em vigor das leis que estabeleçam período de vacância far-se-á com a inclusão da data da publicação e do último dia do prazo, entrando em vigor no dia subsequente à sua consumação integral.

8. Entretanto, ao contrário do que ocorre com as normas de Direito material, as leis processuais produzem efeitos imediatos. Incide, nesse caso, a regra do tempus regit actum e a nova norma passa a ser aplicada nos processos em andamento e não somente aqueles que se iniciarem a partir da vigência da nova lei, de acordo com a teoria do isolamento dos atos processuais.

9. O CPC trata da matéria em seu art. 14, parte final e art. 1.046:

Art. 14. A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

Art. 1.046. Ao entrar em vigor este Código, suas disposições se aplicarão desde logo aos processos pendentes, ficando revogada a Lei no 5.869, de 11 de janeiro de 1973.

10. Se, por exemplo, a lei nova diminuir o prazo para recurso ordinário, de oito para cinco dias, e na data de sua vigência o prazo se encontrar no seu sexto dia, há de ser respeitada a regra anterior.

11. Essa é a inteligência do art. 915 da CLT:

"Não serão prejudicados os recursos interpostos com apoio em dispositivos alterados ou cujo prazo para interposição esteja em curso à data da vigência desta Consolidação".

12. No caso dos honorários de sucumbência o marco temporal a ser utilizado é a sentença, conforme jurisprudência pacífica no STJ:

PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ESPECIAL. ENUNCIADO ADMINISTRATIVO Nº 3/STJ. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. MARCO TEMPORAL PARA A APLICAÇÃO DO CPC/2015. PROLAÇÃO DA SENTENÇA. PRE-CEDENTE. IMPUGNAÇÃO DO VALOR FIXADO A TÍTULO DE VERBA HONORÁRIA. MAJORAÇÃO. ÓBICE DA SÚMULA 7/STJ. AGRAVO NÃO PROVIDO. 1. O recorrente alega que não há falar em direito adquirido a fim de conclamar incida o Novo Código de Processo Civil apenas às demandas ajuizadas após a sua entrada em vigor (conforme decidido pelo Tribunal a quo), porquanto, consoante estabelecido no artigo 14 do NCPC, o novel diploma normativo processual incidirá imediatamente aos processos em curso. 2. A jurisprudência desta Corte tem entendido que o marco temporal que deve ser utilizado para determinar o regramento jurídico aplicável para fixar os honorários advocatícios é a data da prolação da sentença, que, no caso, foi na vigência do Código de Processo Civil de 1973. Precedente: REsp 1.636.124/AL, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, julgado em 06/12/2016, DJe 27/04/2017 (AgInt no REsp 1657177 / PE AGRAVO INTERNO NO RECURSO ESPECIAL 2017/0045286-7. Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES (1141). 2A. TURMA. DJe 23/08/2017.

13. No mesmo sentido a Súmula nº 509 do STF: "A Lei nº 4.632, de 18.5.65, que alterou o art. 64 do Código de Processo Civil, aplica-se aos processos em andamento, nas instâncias ordinárias".

14. A referida Lei nº 4.632/65 estabeleceu os honorários pela simples sucumbência no CPC de 1939, pois em sua redação original, esse Diploma Legal só admitia honorários quando a ação resultasse de dolo ou culpa. Essa casuística se amolda perfeitamente ao processo laboral, pois não havia, em regra, condenação em honorários advocatícios pela simples sucumbência antes da vigência da Lei nº 13.467/17.

15. Sendo assim, decide-se pela aplicação imediata sobre as demandas pendentes da denominada Lei da Reforma Trabalhista, inclusive no que diz respeito aos honorários de sucumbência e justiça gratuita.

DO TEMPO DE SERVIÇO

16. Não houve prova do tempo de serviço prestado sem anotação na CTPS. Portanto, prevalece a tese defensiva nesse sentido, uma vez que caberia ao autor o ônus da prova do fato constitutivo do seu direito.

17. Indeferem-se, assim, os pedidos de verbas rescisórias referente ao período não anotado na Carteira de Trabalho.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DECORRENTES DE ATOS DE VIOLÊNCIA PRATICADOS POR TERCEIROS

18. A violência assola tanto as cidades como o meio rural do Brasil, provocando danos de diversas ordens nos cidadãos, inclusive empregados.

19. São múltiplas as causas desse fenômeno social, sendo que um das principais é a inobservância, pelo Estado, do seu dever garantir a segurança, na forma prevista pelo caput do art. 5º da Constituição Federal de 1988 e promover a inclusão social dos menos favorecidos.

20. Portanto, qualquer prejuízo sofrido pela vítima deve ser ressarcido ou compensado, conforme sua natureza, pelo Estado, em regra.

21. A cada dia que passa os assaltos vão se generalizando em todas as atividades econômicas, inclusive agropecuária, de forma que o respectivo risco deixa derivar de determinado setor empresarial, o que caracterizaria o risco-proveito, e passa a ser um

risco social, o que justifica, mais uma vez, a necessidade de assunção dos efeitos do prejuízo por toda a sociedade, por meio do Estado.

22. Contudo, em determinadas situações, o risco de ser vítima de violência, incluindo os assaltos a mão armada, como ocorrido no caso sob análise, acentua-se a depender da atividade desenvolvida pela empresa, notadamente quando há grande volume de dinheiro em espécie circulante no desenvolvimento de suas atividades diárias, como acontece com as instituições financeiras de varejo, por exemplo.

23. Nesse caso, a responsabilidade por eventual prejuízo sofrido pelos empregados dessas empresas, pode ser a elas atribuída, em decorrência da inobservância de regras de segurança estabelecidas por lei ou outras fontes normativas.

24. A atividade econômica desenvolvida pelo reclamado (agropecuária) não implica risco acentuado de assaltos. Por conta disso, não há que se falar em aplicação da responsabilidade objetiva, prevista pelo art. 927, parágrafo único do Código Civil ao presente litígio.

Art. 927. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

25. Observa-se, assim, que é necessário a presença do elemento subjetivo (culpa) representado pela omissão, para que haja o reconhecimento da responsabilidade civil assim classificada como subjetiva.

26. Por fim, ressalta-se que não há como atribuir ao empregador a responsabilidade pelo aumento da criminalidade em determinada localidade, pois essa situação não está sob seu controle, o que afasta a incidência da previsão contida no art. 927, parágrafo único do Código Civil.

DO ACIDENTE DO TRABALHO

27. Não há que se falar em acidente do trabalho, sequer de trajeto, uma vez que no horário em que o reclamante foi assaltado, ele não estava em serviço ou a caminho dele.

28. Observe-se que, da certidão emitida pela autoridade policial, o registro da queixa se deu as 6:10 da manhã, presumindo-se que o fato tenha ocorrido durante a madrugada.

29. O próprio reclamante, em suas alegações finais, informa que o evento teria ocorrido enquanto ele se preparava para se deslocar ao trabalho e não no seu efetivo trajeto.

30. Além de tudo isso, o benefício concedido pelo INSS foi o auxílio-doença genérico, código 31 e não auxílio-doença acidentário, código 91.

31. Descaracterizado o acidente do trabalho, não há que se falar em estabilidade acidentária, válido o ato de dispensa imotivada do reclamante, o pleito declarando-se indeferindo-se de reintegração e pagamento de salários vencidos, bem como o pedido acessório de indenização.

JORNADA DE TRABALHO

32. O reclamante, em seu depoimento, informou que "trabalhava das 07h00 às 12h00 e das 13h00 às 16h00, de segunda a sexta-feira; que aos sábados trabalhava até às 11h00; que não passava desse horário; que não trabalhava aos domingos".

33. Ora, tais informações comprovam que o autor alterou a verdade dos fatos, pois em sua inicial diz que só gozava de 30 minutos de intervalo.

34. Isso implica indeferimento do pleito de horas extras e seus consectários, bem como do reconhecimento da litigância de má-fé, na forma prevista pelo art. 793-B, II, da CLT.

JUSTIÇA GRATUITA E LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ

35. O reclamante encontra-se desempregado, o que autorizaria a concessão dos benefícios da justiça gratuita, na forma prevista pela nova redação do art. 790, § 3º da CLT, inclusive em relação aos honorários periciais e advocatícios.

Art. 790. § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

36. Contudo, esclarece-se que esta decisão não adquire a qualidade da coisa julgada material, uma vez que pode ser revista a qualquer tempo, desde que a situação fática atual seja alterada. Isso significa que tais benefícios podem ser retirados a partir do

momento que a situação de miserabilidade do autor seja alterada, o que pode ocorrer, por exemplo, com o efetivo recebimento de créditos suficientes nesta ou em outra demanda.

37. Portanto, a leitura que se faz do preceito contido no art. 791-A, § 4º não é de inconstitucionalidade mas sim no sentido de ser necessário que o juiz seja provocado pela parte interessada no momento oportuno para que se retire o benefício da justiça gratuita concedido ao autor para só então executar os valores relativos aos honorários de sucumbência.

38. Caso o juiz entenda que os valores recebidos neste ou em outro processo não sejam suficientes para desconsiderar a situação de miserabilidade do autor, manterá o benefício da justiça gratuita e os eventuais valores devidos a título de honorários de sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, na forma prevista pelo dispositivo legal já citado e agora transcrito:

Art. 791-A. § 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

39. Contudo há uma situação peculiar nesta demanda, representado pelo reconhecimento da litigância de má-fé do autor, quando pleiteou horas extras, com base na não concessão integral do intervalo intrajornada, como destacado no item anterior.

40. Sendo assim, reputa-se o reclamante litigante de má fé, condenando-o ao pagamento de uma indenização por danos morais, ora fixada em 5% sobre o valor da causa, ou seja, R\$2.500,00, em conformidade com o art. 793-C, II, do CPC.

41. Indefere-se, por conseguinte, o pleito de concessão dos benefícios da justiça gratuita, vez que incompatível como o comportamento desleal do reclamante.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

42. Diante da sucumbência em todos os pleitos formulados pelo reclamante, condena-se ao pagamento da verba honorária, ora arbitrada em 10% sobre o valor atribuído a

causa, ou seja, de R\$5.000,00 (cinco mil reais), na forma prevista pelo art. 791-A da CLT.

CONCLUSÃO

43. Face ao exposto, decide-se NÃO ACOLHER a pretensão do reclamante, conforme fundamentação supra, parte integrante do presente dispositivo. Custas pela parte autora, no importe de R\$1.000,00.

44. Devidos, ainda, honorários de sucumbência, pela parte autora, no valor de R\$5.000,00, conforme fundamentação supra.

45. Deve o obreiro pagar o valor de R\$ 2.500,00, a título de indenização por litigância de má fé, conforme fundamentação supra, parte integrante deste dispositivo.

ILHEUS, 11 de Novembro de 2017

JOSE CAIRO JUNIOR
Juiz(a) do Trabalho Titular