LITIGÂNCIA PREDATÓRIA REVERSA NA JUSTIÇA DO TRABALHO: DA INVIABILIZAÇÃO DA CONCILIAÇÃO AOS ELEVADOS ÔNUS JUDICIAIS E SOCIAIS

REVERSE PREDATORY LITIGATION IN LABOR COURTS: FROM THE IMPOSSIBILITY OF SETTLEMENT TO HIGH LEGAL AND SOCIAL COSTS

Tallyta Karolayne Souza Araújo[1]
Gustavo Deitos[2]

RESUMO: A litigância predatória reversa configura uma forma de abuso processual na qual grandes empresas ou entes públicos se valem de estratégias protelatórias para retardar ou inviabilizar a efetividade das decisões judiciais, especialmente na Justiça do Trabalho. Nessa perspectiva, a prática compromete princípios fundamentais como a boa-fé, a duração razoável do processo e o acesso à justiça, agravando a vulnerabilidade do trabalhador. O artigo tem como objetivo analisar os impactos dessa prática, suas manifestações e os mecanismos normativos e jurisprudenciais adotados para enfrentá-la, com destaque para a frustração da conciliação e os custos ao sistema. A pesquisa, que é qualitativa e bibliográfica, baseada em doutrina, atos normativos e casos concretos, conclui que o enfrentamento da litigância predatória reversa exige uma atuação articulada entre normatização, capacitação institucional e responsabilização processual, isso porque a valorização da conciliação e o combate a expedientes protelatórios são medidas indispensáveis para assegurar a efetividade da Justiça do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: conciliação; custos processuais e sociais; Justiça do Trabalho; litigância predatória reversa.

ABSTRACT: Reverse predatory litigation is a form of procedural abuse in which large companies or public entities use delaying tactics to delay or undermine the effectiveness of judicial decisions, especially in Labor Courts. From this perspective, the practice compromises fundamental principles such as good faith, reasonable duration of proceedings, and access to justice, exacerbating workers' vulnerability. This paper aims to analyze the impacts of this practice, its manifestations, and the

1 *Servidora Pública do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; mestra em Direito pela Universidade Federal de Sergipe; pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; pós-graduada em Prática no Direito Privado e a Nova Advocacia pela Faculdade Legale; bacharel em Direito pela Universidade Tiradentes. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5958580270503768. Orcid: https://orcid.org/0009-0003-3428-7054. E-mail: tallyta.araujo@hotmail.com.*

2 *Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Complexo de Ensino Renato Saraiva; bacharel em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina; professor de Direito Processual do Trabalho e Direito Processual Civil no Gran Cursos. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4192035192993364. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-7192-8462. E-mail: gustavo.deitos@trt2.jus.br.*

regulatory and jurisprudential mechanisms adopted to address it, with an emphasis on the frustration of conciliation and the costs to the system. The research, which is qualitative and bibliographical, based on doctrine, normative acts, and specific cases, concludes that confronting reverse predatory litigation requires coordinated action involving standardization, institutional training, and procedural accountability. This is because valuing conciliation and combating delaying tactics are indispensable measures to ensure the effectiveness of the Labor Courts.

KEYWORDS: conciliation; procedural and social costs; Labor Courts; reverse predatory litigation.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Litigância predatória reversa na Justiça do Trabalho; 3 Princípios violados e impactos jurídicos; 4 Posicionamentos jurisprudenciais e normativos; 5 Recusa injustificada à conciliação; 6 A responsabilidade pelos altos custos da Justiça do Trabalho; 7 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A litigância predatória, em seu formato tradicional, tem sido objeto de crescente atenção no cenário jurídico brasileiro, sendo caracterizada pelo ajuizamento massivo de ações infundadas com o objetivo de sobrecarregar o Poder Judiciário e obter vantagens processuais indevidas. Contudo, uma nova forma desse fenômeno tem emergido, especialmente no âmbito da Justiça do Trabalho: a litigância predatória reversa. Nessa modalidade, é a parte ré – geralmente grandes empresas ou entes públicos – que manipula o processo judicial de maneira estratégica, não para buscar a tutela jurisdicional, mas para retardá-la ou esvaziá-la, comprometendo a efetividade da decisão judicial. Essa prática revela um grave desvio da finalidade do processo, subvertendo seu papel de instrumento de pacificação social e efetivação de direitos.

O problema que se coloca, portanto, é o uso abusivo e reiterado de expedientes processuais pela parte reclamada com o propósito de inviabilizar ou dificultar a efetividade da sentença trabalhista, em especial por meio de recursos infundados, resistência injustificada à conciliação e outras práticas que aumentam os custos processuais. Tais condutas configuram não apenas afronta aos princípios constitucionais do processo, como boa-fé, celeridade e duração razoável, mas também reforçam a desigualdade estrutural entre empregador e empregado, minando a confiança da sociedade na justiça trabalhista.

Nesse contexto, o presente artigo tem como objetivo central analisar os impactos jurídicos da litigância predatória reversa na Justiça do Trabalho e examinar os mecanismos normativos, jurisprudenciais e institucionais que vêm sendo adotados para seu enfrentamento.

Para tanto, utiliza-se uma abordagem qualitativa e bibliográfica, concentrando-se na análise de dispositivos legais e normativos do Conselho Nacional de Justiça e de Tribunais Regionais do Trabalho. Outrossim, o estudo também se apoia em decisões concretas em que a litigância predatória reversa

foi identificada, inclusive com a aplicação de penalidades, a fim de ilustrar a gravidade e a recorrência do fenômeno.

Como resultado, evidencia-se que, embora ainda em fase de consolidação teórica e normativa, a litigância predatória reversa já é reconhecida por diversos órgãos judiciais e administrativos como uma prática processual abusiva, o que tem motivado a edição de recomendações, resoluções e notas técnicas voltadas à sua identificação e repressão. Desse modo, conclui-se que o enfrentamento da litigância predatória reversa exige uma atuação articulada entre magistrados, instituições e operadores do direito, pautada na efetivação dos princípios constitucionais e na preservação da função social do processo.

Destarte, é importante mencionar que a estrutura do artigo está dividida em cinco capítulos, além desta introdução e das considerações finais. O primeiro capítulo analisa a litigância predatória reversa no contexto da Justiça do Trabalho, distinguindo-a da forma tradicional. O segundo discute os princípios violados e os impactos jurídicos da prática. O terceiro apresenta os posicionamentos jurisprudenciais e normativos sobre o tema. O quarto capítulo trata da recusa injustificada à conciliação como estratégia protelatória. Já o quinto e último capítulo analisa a responsabilidade das grandes empresas pelos altos custos da Justiça do Trabalho decorrentes da litigância predatória reversa.

2 Litigância predatória reversa na Justiça do Trabalho

A litigância predatória reversa constitui uma forma sofisticada e insidiosa de abuso do processo, marcada pela atuação estratégica da parte ré – geralmente grandes empresas ou entes públicos – que atua de modo a retardar ou inviabilizar a efetividade da tutela jurisdicional. De início, é crucial delimitar a fronteira entre o exercício legítimo da ampla defesa e a atuação predatória no processo judicial. Como bem pontuam os estudiosos contemporâneos, Ana Frazão e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho (2023),

> parece-nos que a disputa pelo mérito, no âmbito do processo judicial, somente pode ser a competição pelo melhor direito e pela melhor tese jurídica, em um ambiente permeado pelas garantias de isonomia, igual acesso, paridade de armas, devido processo legal e contraditório. Por mais que a atuação das partes possa conter igualmente questões de estratégia, estas precisam ser compatíveis com o ambiente de lisura e com a finalidade de realização de justiça inerente ao processo.
>
> Sempre que o processo judicial se desvia dessas características e propósitos, possibilitando que uma das partes possa fraudar ou manipular o sistema judicial ou possa exercer indevidamente o seu poder – notadamente o

> poder econômico – para obter vantagens indevidas, não estaríamos mais no âmbito da estratégia compatível com a litigância pelo mérito, mas sim da litigância predatória. Daí por que falar em litigância predatória é falar de fenômeno cujo alcance é bem maior do que o da litigância de má-fé. Esta pode até ser vista como uma espécie de litigância predatória, mas certamente não é a única, pois a predação judicial pode assumir diversas outras modalidades, roupagens e facetas.

Embora o conceito de litigância predatória reversa ainda não esteja plenamente consolidado na doutrina jurídica brasileira, ele já vem sendo mencionado em manifestações judiciais e acadêmicas. No julgamento do Tema Repetitivo 1.198 (REsp 2.021.665/MS), o ministro Herman Benjamin (Ministro [...], 2025), do Superior Tribunal de Justiça (STJ), descreveu essa conduta como uma prática que compromete a autoridade das decisões judiciais, ignora a jurisprudência pacífica e contribui para a sobrecarga do Judiciário, evidenciando o desequilíbrio estrutural entre as partes litigantes.

Diferencia-se, nesse sentido, da litigância predatória tradicional, em que o abuso processual ocorre por iniciativa do autor, por meio do ajuizamento em massa de ações temerárias com finalidades espúrias. Na reversa, o abuso ocorre no polo passivo, por meio de recursos protelatórios, incidentes infundados, ou de condutas processuais indiretas, como a recusa reiterada à conciliação, o envio de preposto sem poderes para transigir, e até o ajuizamento de ações paralelas com o objetivo de fragmentar ou obstruir a execução. O foco, aqui, não está na obtenção de uma decisão favorável, mas no retardamento da eficácia prática da sentença, adiando o trânsito em julgado e a satisfação do direito reconhecido.

Esse tipo de prática revela-se particularmente nocivo no âmbito da Justiça do Trabalho, cuja vocação é justamente garantir a efetividade dos direitos sociais e a proteção da parte hipossuficiente. Afinal, a litigância predatória reversa compromete a realização célere dos créditos de natureza alimentar e agrava a vulnerabilidade econômica do trabalhador, que, muitas vezes, mesmo após o reconhecimento judicial de seu direito, permanece à margem de sua concretização.

Como será demonstrado a seguir, a própria estrutura da Justiça do Trabalho – voltada à celeridade e à simplicidade procedimental – pode, paradoxalmente, favorecer ou intensificar o uso abusivo do processo por grandes empresas. Nesse contexto, a análise de tais peculiaridades é essencial para compreender como a litigância predatória reversa se consolida e perpetua na prática forense trabalhista.

Entre as principais peculiaridades que contribuem para essa problemática, destaca-se a amplitude dos recursos disponíveis. Afinal, apesar de a Justiça do Trabalho buscar uma tramitação célere, o sistema recursal brasileiro oferece um número considerável de recursos, o que pode ser explorado de maneira abusiva por grandes empresas. Na prática, é comum que os réus utilizem embargos de declaração infundados, agravos internos e recursos de revista com o claro intuito de protelar a execução da sentença, atrasando a satisfação dos créditos trabalhistas.

Essa constatação ganha respaldo nos dados da Justiça do Trabalho, que apontam para uma elevada movimentação recursal nos Tribunais Regionais do Trabalho. De acordo com a *Figura 1.10.1* do Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2023 (Brasil, 2023), entre os anos de 2002 e 2023, observou-se a persistência de um volume expressivo de recursos interpostos nos TRTs. Em 2002, foram protocolados 375.383 recursos de competência dos TRTs; já em 2023, esse número saltou para 1.294.172 recursos, revelando um crescimento exponencial e preocupante da litigiosidade em sede recursal. Tal cenário não apenas sobrecarrega o sistema, como também reforça a hipótese do uso estratégico e protelatório desses mecanismos por litigantes habituais.

Essa realidade processual, marcada por um número crescente de recursos e condutas protelatórias, exige uma reflexão mais ampla sobre o ambiente institucional em que essas práticas se desenvolvem.

Com efeito, é fundamental mencionar que a gratuidade judiciária na Justiça do Trabalho é um importante instrumento de acesso à justiça para o trabalhador, parte geralmente hipossuficiente na relação processual. No entanto, ainda que não seja direcionada às empresas rés, essa estrutura – aliada à informalidade e à celeridade esperada do rito trabalhista – cria um ambiente processual que, quando desprovido de mecanismos eficazes de contenção, pode ser explorado de forma oportunista por grandes litigantes habituais. Ao perceberem a baixa efetividade de sanções por má-fé e a sobrecarga do Judiciário, essas empresas se valem de expedientes abusivos para protelar o cumprimento de obrigações reconhecidas judicialmente. Assim, o que foi originalmente concebido para proteger o trabalhador passa a ser instrumentalizado como meio de resistência estratégica, evidenciando uma distorção estrutural do processo trabalhista.

Somando-se a isso, outra peculiaridade relevante desta Justiça especializada que enseja a prática da litigância predatória reversa é a adoção do princípio da primazia da realidade, que busca privilegiar os fatos concretos em detrimento de formalidades. Contudo, esse princípio pode ser explorado por réus que apresentam documentos e alegações inconsistentes, buscando manipular o convencimento do magistrado e adiar o trânsito em julgado.

Além das peculiaridades estruturais que favorecem a ocorrência da litigância predatória reversa na Justiça do Trabalho, observa-se também a adoção consciente e sistemática de estratégias protelatórias processuais por parte de grandes empresas, muitas delas já consolidadas na prática forense. Tais estratégias, longe de se limitarem ao simples uso de recursos disponíveis, envolvem condutas processuais mais sutis, porém igualmente danosas, que visam a prolongar artificialmente o curso da demanda e dificultar o acesso efetivo ao direito reconhecido judicialmente. Em seguida, serão apresentados exemplos concretos dessas práticas, cujos efeitos comprometem não apenas a celeridade processual, mas também a credibilidade do sistema de justiça trabalhista.

Uma das estratégias mais comuns observadas na litigância predatória reversa é o uso recorrente de pedidos de nulidade processual sem fundamentação adequada. Em muitos casos, esses pedidos se baseiam em alegações genéricas ou em vícios meramente formais, que não comprometem de fato a validade dos atos processuais. A finalidade, nesse contexto, não é garantir o contraditório ou corrigir uma irregularidade relevante, mas sim reabrir discussões superadas e adiar o prosseguimento regular da ação. Essa conduta, embora disfarçada de exercício regular da ampla defesa, configura verdadeiro desvio de finalidade processual.

Outro expediente utilizado com frequência é a resistência infundada ao incidente de desconsideração da personalidade jurídica, geralmente instaurado pelo reclamante com o intuito de responsabilizar sócios ou empresas do mesmo grupo pelo inadimplemento das obrigações reconhecidas em sentença. Ainda que o incidente esteja fundamentado em indícios concretos de confusão patrimonial ou abuso da personalidade jurídica, muitas empresas resistem à sua instauração de forma sistemática, apresentando impugnações genéricas e protelatórias. Tal conduta acarreta a suspensão da execução e contribui para o retardamento da prestação jurisdicional, o que compromete a efetividade do processo e prejudica o trabalhador, parte hipossuficiente da relação jurídica.

A propositura de ações autônomas ou conexas constitui mais uma tática de dilação processual utilizada por grandes empresas. Trata-se de um expediente em que o réu, já condenado, instaura novas ações com o propósito de rediscutir questões decididas no processo principal, como ocorre, por exemplo, com o ajuizamento de ações anulatórias de débitos trabalhistas na fase de execução, ações declaratórias de inexistência de grupo econômico ou mesmo medidas cautelares para suspender os efeitos de sentença transitada em julgado. Tais demandas paralelas, frequentemente carentes de amparo jurídico, têm como efeito prático a fragmentação da lide, o atraso na satisfação do crédito e a desestabilização do processo originário, além de sobrecarregarem o Poder Judiciário com discussões repetitivas e artificiais.

Por fim, merece destaque a recusa reiterada e injustificada à conciliação, mesmo quando esta se apresenta como fase obrigatória do rito trabalhista, nos termos dos arts. 846 e 850 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Embora a conciliação possa ser proposta a qualquer momento antes da prolação da sentença (art. 764 da CLT), há momentos processuais em que o juiz é obrigado a tentar a autocomposição. À vista disso, a rejeição sistemática de propostas razoáveis, sem justificativas plausíveis, revela o desinteresse deliberado na solução consensual do conflito e representa mais uma forma de prolongamento estratégico da lide e, em consequência, da situação de vulnerabilidade do trabalhador.

3 Princípios violados e impactos jurídicos

A prática da litigância predatória reversa, caracterizada pela atuação abusiva da parte ré – geralmente grandes empresas ou entes públicos – por meio de recursos reiterados, incidentes infundados e estratégias procrastinatórias, atenta contra a própria finalidade do processo judicial. Como já salientado, no contexto da Justiça do Trabalho, essa prática mostra-se ainda mais perversa, considerando que os créditos discutidos possuem, em regra, natureza alimentar e são pleiteados por partes hipossuficientes, que dependem da efetiva entrega da prestação jurisdicional para garantir sua subsistência.

Entre os princípios mais diretamente afetados, destaca-se o da duração razoável do processo, previsto no art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal, que confere às partes o direito a um processo conduzido em tempo compatível com a complexidade da causa e com a urgência da pretensão, sem atrasos indevidos. A morosidade injustificada, provocada de forma estratégica por grandes litigantes, desvirtua a lógica constitucional do processo e transforma o Judiciário em instrumento de opressão econômica. Nesse cenário, o tempo do processo – que deveria operar a favor da pacificação e da realização do direito – é convertido em ferramenta de resistência e desestímulo ao cumprimento de obrigações trabalhistas. Não por acaso, já advertia Rui Barbosa (1980, p. 243), "justiça tardia não é justiça, senão injustiça qualificada e manifesta", reforçando a ideia de que a inércia intencional da parte ré transforma o processo em meio de perpetuação da desigualdade.

Corroborando essa análise, Sérgio Pinto Martins (2024, p. 163) observa que,

> no processo do trabalho, muitas vezes o empregador não tem interesse na solução do processo. Com o trânsito em julgado da decisão, não quer pagar ao empregado aquilo que foi estabelecido no processo e protela, o máximo que pode, o andamento do processo.

A citação explicita a intencionalidade por trás da resistência patronal, que não se limita ao exercício legítimo do contraditório, mas sim à adoção deliberada de uma postura processual abusiva, atentando contra a própria autoridade da coisa julgada e contra a função social do processo.

Concomitantemente, observa-se a violação ao princípio da boa-fé processual, positivado no art. 5º do Código de Processo Civil de 2015. Isso porque a boa-fé exige das partes condutas leais, cooperativas e comprometidas com a finalidade do processo. No entanto, na litigância predatória reversa, a atuação do réu revela-se orientada pela má-fé, com objetivo claro de frustrar a prolação e a execução da sentença. Desse modo, o abuso do direito de defesa, quando sistemático e dissociado de fundamento jurídico legítimo, configura desvio de finalidade e fere frontalmente a ética processual que deve reger as relações no âmbito judicial.

O princípio da celeridade processual, um dos pilares da Justiça do Trabalho, também é comprometido nesse cenário. Afinal, embora não esteja expressamente previsto na CLT, tal princípio decorre da própria lógica do processo trabalhista, voltada à simplicidade, economia e efetividade. Além disso, o CPC/2015, aplicado subsidiariamente à Justiça do Trabalho (art. 769 da CLT), impõe o dever de condução célere dos atos processuais (art. 6º), reforçando a necessidade de uma tramitação ágil e comprometida com a entrega tempestiva da prestação jurisdicional. Nesse contexto, a adoção sistemática de condutas protelatórias, que vão desde expedientes recursais destituídos de conteúdo jurídico relevante – como embargos de declaração meramente formais e agravos infundados – até comportamentos como a recusa reiterada e injustificada à conciliação, o envio de prepostos sem poderes para transigir ou o ajuizamento de ações paralelas dissociadas da boa-fé, compromete a fluidez dos atos processuais e sobrecarrega o Judiciário. Quando reiteradas, tais práticas não apenas inviabilizam a celeridade, como também atentam contra a garantia constitucional da duração razoável do processo, já mencionada anteriormente, prejudicando a efetivação do direito reconhecido e comprometendo a confiança da sociedade na Justiça do Trabalho.

A violação ao princípio do acesso à justiça (art. 5º, inciso XXXV, da CF/88) ocorre de maneira estrutural e silenciosa. Embora formalmente o trabalhador possa ingressar com ações e ter sua pretensão analisada, o uso abusivo do sistema processual pela parte economicamente mais forte torna o acesso à tutela jurisdicional efetiva uma promessa frustrada. Nesse sentido,

> a compreensão da expressão "acesso à justiça" defendida no presente artigo parte do pressuposto de que não se pode restringi-la à noção de mero acesso à Jurisdição, posto que tal concepção por si só causa um estrangulamento da amplitude que a expressão comporta. (Lages, 2018)

Em linha semelhante, Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988, p. 67) compreendem o acesso à justiça como um direito que vai além do ingresso formal em juízo: exige que a jurisdição seja efetiva, tempestiva e eficaz. Assim, embora o ordenamento jurídico brasileiro reconheça, em sede constitucional, o direito de toda pessoa à apreciação judicial de suas pretensões, tal previsão perde substância prática quando confrontada com manobras processuais que inviabilizam a concretização do direito reconhecido. Afinal, a litigância predatória reversa, ao retardar a execução e desestimular a resistência do trabalhador, impede o pleno exercício desse direito, subvertendo o processo em um instrumento de coerção.

Esse contexto agrava o já existente desequilíbrio de forças entre empregados e empregadores, que motivou a criação da própria Justiça do Trabalho. Com efeito, o processo judicial torna-se campo de prolongamento da assimetria existente na relação contratual. Isso porque o poder econômico do réu permite a contratação de estruturas jurídicas robustas e a sustentação de litígios de longa duração, ao passo que o trabalhador, em situação de vulnerabilidade, muitas vezes abdica da continuidade do processo diante do desgaste emocional e material. Como observam Cappelletti e Garth (1988, p. 15), "as diferenças entre as partes não podem ser jamais completamente erradicadas. A questão é saber até onde avançar na direção do objetivo utópico e a que custo", o que revela a importância de se refletir sobre as estruturas judiciais que, longe de corrigirem essas desigualdades, acabam por reproduzi-las. O resultado é um enfraquecimento da eficácia dos direitos sociais e o esvaziamento da função protetiva da jurisdição trabalhista.

A análise dos princípios violados não se esgota no plano interno. A litigância predatória reversa também representa flagrante violação a normas internacionais de proteção aos direitos humanos, das quais o Brasil é signatário. Como exemplo, a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) (Brasil, 2022), em seu artigo 8º, § 1º, estabelece o direito de toda pessoa a "ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou tribunal competente, independente e imparcial". Logo, a litigância abusiva, ao tornar o processo moroso e ineficaz, compromete a efetividade dessa garantia internacional, transformando o tempo processual em uma arma contra o trabalhador.

De igual modo, o *caput* do artigo 14 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP) (Brasil, 1992) assegura o direito a ser ouvido por um tribunal competente e imparcial na determinação de direitos civis, exigindo que o julgamento seja conduzido com imparcialidade e garantias adequadas. Ainda que formulado majoritariamente para o processo penal, parte da doutrina e da jurisprudência internacional reconhece que princípios como o da duração razoável do processo, previsto no § 3º, alínea c, irradiam-se para o processo

civil e trabalhista, exigindo que a justiça seja prestada em tempo útil e com equilíbrio entre as partes. A atuação reiteradamente protelatória da parte ré, nesse cenário, compromete a paridade de armas e esvazia o próprio conceito de julgamento justo (*fair trial*).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 2023), por sua vez, em seus artigos 8º e 10, estabelece garantias fundamentais à efetividade da tutela jurisdicional. O artigo 8º assegura o direito de toda pessoa a um recurso eficaz perante os tribunais nacionais competentes, para proteger seus direitos fundamentais reconhecidos pela legislação interna. Já o artigo 10 garante a todos o direito de ser ouvido, em condições de plena igualdade, por um tribunal independente e imparcial, para a determinação de seus direitos e obrigações. À luz dessas previsões, a prática da litigância predatória reversa representa uma afronta direta a esses princípios universais. Isso porque a conduta de retardar deliberadamente a prolação e a efetividade de uma sentença, sobretudo em prejuízo de trabalhadores hipossuficientes, mina o acesso a uma justiça justa e tempestiva, esvaziando o sentido prático de tais direitos.

Ainda que de forma indireta, a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1982), ao tratar da proteção contra a despedida injustificada, reforça a ideia de que os trabalhadores devem ter à disposição instrumentos jurídicos eficazes para reparar violações contratuais. Dessa forma, a resistência abusiva ao cumprimento das decisões condenatórias, prolongando o sofrimento do trabalhador já lesado, compromete a própria lógica da reparação efetiva defendida pela OIT.

Nesse contexto, cabe observar que a omissão estatal no enfrentamento da litigância predatória reversa – seja pela ausência de sanções adequadas, seja pela tolerância institucional às práticas abusivas – compromete não apenas a confiança da população na função jurisdicional, mas pode ensejar responsabilidade internacional do Estado brasileiro. Inclusive, a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos tem afirmado que o Estado é responsável não apenas por atos comissivos de violação, mas também por omissões sistemáticas que inviabilizem o exercício pleno dos direitos assegurados nas convenções internacionais.

Portanto, a litigância predatória reversa não representa apenas uma distorção tática do direito de defesa, mas um fenômeno que afronta valores universais, compromete a integridade da jurisdição trabalhista e projeta o Brasil negativamente no plano internacional. Enfrentá-la com rigor normativo, institucional e doutrinário é, portanto, uma exigência democrática e de conformidade internacional, indispensável à proteção da dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho.

4 Posicionamentos jurisprudenciais e normativos

Diante do agravamento dos efeitos da litigância predatória reversa sobre a efetividade da prestação jurisdicional, especialmente na Justiça do Trabalho, tem-se observado a formulação de respostas institucionais em múltiplos níveis.

No plano normativo, a Recomendação nº 159/2024 (CNJ, 2024) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) orienta os tribunais a identificarem práticas de litigância predatória, inclusive no polo passivo, como as condutas processuais exemplificadas no Anexo A, e a instituírem medidas tanto preventivas quanto sancionatórias. Dentre as medidas preventivas, destacam-se o fomento à formação continuada de magistrados(as) e a promoção de campanhas de conscientização social (art. 5º), bem como o desenvolvimento e a implementação "de sistemas de inteligência de dados para monitoramento contínuo da distribuição e da movimentação de ações judiciais, com capacidade de identificar padrões de conduta abusiva e envio de alertas aos(às) magistrados(as)" (Anexo C, item 2). No tocante às medidas sancionatórias, a norma prevê, entre outras, a suspensão da liberação de valores em casos que apresentem indícios de abuso processual (Anexo B, item 13), além da possibilidade de comunicação à OAB e ao Ministério Público quando forem detectados elementos que sugiram infração ética ou prática ilícita (Anexo B, itens 11 e 16).

Em uma linha de atuação institucional progressiva, observa-se que, ainda em 2022, o CNJ editou a Recomendação nº 127/2022 (CNJ, 2022), voltada ao enfrentamento da litigância abusiva, embora de escopo mais restrito que a posterior Recomendação nº 159/2024. Essa movimentação normativa foi acompanhada de diretrizes estratégicas anuais que reforçaram a necessidade de ação sistemática sobre o tema. Para 2023, a Diretriz Estratégica nº 7/CNJ (CNJ, 2022) enfatizou o enfrentamento à litigância predatória como uma prioridade institucional, sendo sucedida, em 2024, pela Diretriz Estratégica nº 6/CNJ (CNJ, 2023), que renovou esse compromisso e destacou a importância de alimentar a "Rede de Informações sobre a Litigância Abusiva".

A partir de 2023, os centros de inteligência passaram a editar notas técnicas que subsidiam a análise e o combate à litigância predatória em diversos ramos da Justiça. No âmbito trabalhista, houve expressiva mobilização com a produção de documentos que passaram a compor o banco de dados do CNJ. Dentre eles, destacam-se:

– TRT 1: Nota Técnica nº 19/2023 (Brasil, 2023);

– TRT 2: Nota Técnica nº 7/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 4: Nota Técnica nº 1/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 5: Nota Técnica nº 2/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 6: Nota Técnica nº 3/2024 (Brasil, 2024);

– TRTs 7 e 21: Nota Técnica Conjunta nº 1/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 8: Nota Técnica nº 4/2023 (Brasil, 2023);

– TRT 9: Nota Técnica nº 14/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 10: Nota Técnica nº 6/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 11: Nota Técnica nº 11/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 12: Nota Técnica nº 7/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 15: Nota Técnica nº 1/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 17: Nota Técnica nº 5/2022 (Brasil, 2023);

– TRT 19: Nota Técnica nº 7/2024 (Brasil, 2024).

Nesse contexto, sobressai, com especial relevância, a Nota Técnica nº 12/CI/2025 (Brasil, 2025) do TRT da 3ª Região, que reforça a importância de uma atuação estratégica, interinstitucional e tecnicamente qualificada para o enfrentamento da litigância predatória reversa. O documento apresenta um diagnóstico detalhado da prática, distinguindo-a de demandas legítimas e de massa, e reconhece sua capacidade de comprometer a eficiência e a credibilidade da Justiça do Trabalho. Entre as medidas sugeridas, destacam-se o uso intensivo de painéis de inteligência de dados para o monitoramento contínuo da atuação de grandes litigantes, a comunicação de indícios de litigância predatória a órgãos como OAB, MPT e Polícia Federal, e a possibilidade de responsabilização direta dos advogados por despesas e sanções processuais, conforme o art. 104 do CPC. A nota ainda propõe capacitações contínuas para magistrados e servidores, produção de relatórios estatísticos sobre condutas abusivas e a criação de protocolos que permitam a identificação precoce de padrões processuais atípicos. Merece destaque, também, a inclusão de um rol exemplificativo de condutas predatórias no polo passivo, entre as quais se insere a indicação de advogado para atuação em audiência de conciliação sem conhecimento dos fatos e direitos relacionados ao contrato de trabalho e sem poderes para transigir. Tais providências visam a não apenas mitigar os efeitos da litigância predatória, mas também consolidar uma cultura institucional de prevenção e resposta eficiente, em conformidade com os princípios da duração razoável do processo, da eficiência e da boa-fé objetiva.

Além disso, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) aprovou a Resolução GP nº 1/2025 (Brasil, 2025), que regulamenta o enfrentamento da litigância predatória em sua jurisdição. A norma determina a marcação nos sistemas eletrônicos (PJe) de processos que apresentem indícios ou reconhecimento de litigância predatória por decisão judicial, estabelece critérios para

avaliação de reincidência e prevê a adoção de protocolos internos voltados à celeridade processual e ao tratamento de condutas abusivas. Dentre essas condutas, inclusive, o art. 2º, inciso XX, da resolução destaca especificamente aquelas relacionadas à conciliação, como a atuação processual descomprometida com a busca de soluções, evidenciada pela ausência injustificada a audiências conciliatórias ou pelo envio de representantes sem poderes para transigir em atos destinados à autocomposição.

No campo jurisprudencial, decisões relevantes reforçam o entendimento de que a litigância predatória reversa atenta contra os princípios da boa-fé, da duração razoável do processo e da efetividade jurisdicional. Em processo julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8), no Agravo de Petição nº 0000930-21.2017.5.08.0116, o Banco da Amazônia S.A. (BASA) foi expressamente apontado como litigante predatório reverso, sendo-lhe aplicada multa de 9,9% sobre o valor da causa em razão de condutas reiteradamente protelatórias, mesmo após o trânsito em julgado da sentença. Na oportunidade, o acórdão destacou que essa resistência sistemática ao cumprimento de decisões "mina a confiança dos cidadãos no Estado de Direito" e compromete a efetividade da Justiça do Trabalho (Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 4ª Turma. Acórdão: 0000930-21.2017.5.08.0116. Relator: Carlos Rodrigues Zahlouth Junior. Data de julgamento: 29/04/2025).

Já no TRT da 15ª Região, o processo nº 0011100-67.2023.5.15.0077 envolveu a empresa Lojas CEM S.A., ocasião em que foi reconhecida a litigância predatória reversa por parte da reclamada. Diferentemente de outras decisões que tratam da prática de forma indireta, o acórdão enfrentou expressamente a questão, condenando a empresa ao pagamento de multa por litigância de má-fé. A sanção foi aplicada em razão da conduta temerária da ré ao levantar, sem provas, a acusação de que o advogado do reclamante promoveria ações predatórias, com causas de pedir padronizadas e desconectadas da realidade. A decisão destacou que tais alegações careciam de lastro fático e jurídico, constituindo tentativa de deslegitimar a atuação da parte autora e de seu patrono, em verdadeiro desvio de finalidade processual, o que caracteriza a instrumentalização do processo como meio de resistência ilegítima ao cumprimento de normas trabalhistas (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (9ª Câmara). Recurso Ordinário nº 0011100-67.2023.5.15.0077. Relatora: Maria da Graça Bonança Barbosa. Data de julgamento: 29/04/2025).

No TRT da 2ª Região, duas decisões recentes ilustram com clareza os contornos da litigância predatória reversa. No processo nº 1000540-47.2024.5.02.0442, o juiz de primeiro grau – que também é autor do presente estudo – reconheceu a má-fé processual da reclamada ao aplicar multa por litigância abusiva (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (2ª Vara do Trabalho de Santos). Processo nº 1000540-47.2024.5.02.0442. Data de jul-

gamento: 29/04/2025). A condenação decorreu da postura injustificadamente intransigente da empresa durante a audiência de conciliação, ocasião em que sua advogada declarou que a política institucional da reclamada é de não realizar qualquer tipo de acordo, independentemente do conteúdo da ação. Tal conduta, somada à ausência de provas mínimas para justificar a justa causa imputada à autora – limitando-se a apresentar apenas o TRCT e a comunicação de dispensa –, evidenciou o uso estratégico do processo como instrumento de resistência irracional ao direito do trabalhador. O magistrado ressaltou, inclusive, que a recusa à conciliação se manteve mesmo após alertas judiciais sobre os riscos da tese patronal, ainda mais diante da existência de laudo pericial favorável à autora, com repercussões em outros pedidos. O preposto enviado à audiência também declarou não possuir qualquer poder para transigir, postura reiterada da empresa e indicativa de descompromisso com o rito processual legal. Já no processo nº 1002025-66.2024.5.02.0027, a sentença apontou que a primeira reclamada, UNIDOCK'S, agiu com evidente má-fé ao apresentar defesa contrária a direito já pacificado pelo STF e pelo TST, além de comparecer em audiência com advogado sem qualquer autorização para conciliar. Tal postura foi caracterizada como típica de litigância predatória reversa, especialmente por tratar-se de comportamento reiterado da empresa (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (7ª Vara do Trabalho de Guarulhos). Processo nº 1002025-66.2024.5.02.0027. Data de julgamento: 27/04/2025).

Esses julgados, aliados aos instrumentos normativos acima mencionados, evidenciam um esforço institucional conjunto para enfrentar a litigância predatória reversa. Com efeito, a articulação entre o CNJ e os tribunais regionais revela um movimento de transformação da cultura processual, que visa a responsabilizar os litigantes que abusam dos direitos processuais e garantir a efetividade da jurisdição, em especial no contexto das relações de trabalho, em que a parte reclamante, via de regra, encontra-se em situação de maior vulnerabilidade socioeconômica.

5 Recusa injustificada à conciliação

A CLT estabelece, como etapas obrigatórias da audiência trabalhista, duas tentativas de conciliação: uma inicial, quando da abertura da audiência (art. 846 da CLT), e outra final, após a apresentação de razões finais (art. 850 da CLT). Tais etapas devem ser conduzidas pelo juiz de maneira efetiva, e sempre com atenção às peculiaridades do caso concreto e ao perfil das partes litigantes. A ausência de prática dessas tentativas, com a efetividade necessária, pode conduzir à nulidade do processo, conforme compreensão já manifestada pelo TST (Ag-AIRR-340-36.2014.5.04.0512, 7ª Turma, redator ministro Luiz Philippe

Vieira de Mello Filho, DEJT 14/06/2019; AIRR-170217-67.2010.5.05.0000, 2ª Turma, relator ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 29/06/2012).

Na abertura da audiência, as partes, antes do recebimento da defesa da parte reclamada e ainda sem conhecimento integral da densidade probatória das alegações da parte adversa, buscam calcular suas parcelas de risco processual, com alicerce em múltiplas variáveis, tais como: o volume e a qualidade das provas que acreditam conseguir produzir nos autos, os custos suportados para o sustento do litígio e a probabilidade de acolhimento de suas teses diante das compreensões consolidadas ou aparentes dos juízes e tribunais em que o processo tramite.

Diferentemente, a segunda tentativa de conciliação prevista em lei, por ocorrer após a oportunidade de apresentação das razões finais pelas partes, é norteada por variáveis de maior concreticidade, uma vez que as partes passam a ter ciência mais aprofundada dos graus de robustez e qualidade do material probatório produzido tanto por si como pela parte adversa, mesmo que, ainda, possa não haver certeza quanto à interpretação do juiz e do tribunal quanto a questões fáticas controvertidas não abarcadas por teses jurídicas de observância obrigatória, ou que possam configurar distinção suficiente ao afastamento de um precedente. Nessa etapa, é comum que posições inicialmente apresentadas sobre a solução conciliatória (aceitação, recusa, valores sugeridos) sofram alguma alteração, diante da superveniência do encerramento da instrução, com a preclusão consumativa da produção de outras provas.

É importante ressaltar que cada tentativa de conciliação – quer a inicial, quer a final, quer outras tentativas casuisticamente incidentes em outros momentos processuais – deve ser conduzida pelo magistrado por meios adequados à natureza e à peculiaridade do conflito (art. 1º da Resolução 125/2010 do CNJ) (CNJ, 2010), e com técnicas efetivamente direcionadas à aproximação e à informação das partes quanto a questões fáticas e jurídicas relevantes à aferição racional de riscos processuais. Logo, entende-se que pode não irradiar efeitos processuais, a depender do contexto, a tentativa simplesmente formal de conciliação, assim entendida aquela que implique apenas a inclusão da rejeição da tentativa conciliatória em ata de audiência, ou o questionamento superficial às partes sobre o interesse em conciliar, sem atenção à natureza e às peculiaridades do conflito. Afinal, todo ato processual deve instrumentalizar-se de maneira a atingir a finalidade essencial a que se destine legalmente (art. 188 do CPC).

Independentemente da obrigatoriedade de o juiz praticar os atos processuais de tentativa de conciliação, tem prevalecido na doutrina a compreensão de que a celebração concreta de um acordo depende, indispensavelmente, da vontade das partes. Logo, em princípio, a celebração de acordo seria um negócio jurídico norteado essencialmente pelo princípio da voluntariedade.

Esta, na realidade, é a compreensão clássica acerca da celebração de acordos em processos judiciais, e, embora não se invalide, deve receber releitura à luz de outros fundamentos jurídicos, os quais passaram a ostentar protagonismo no Poder Judiciário em razão da eleição do combate à litigância abusiva ou predatória como prioridade institucional.

O princípio da voluntariedade deve ser compreendido no contexto do litigante de boa-fé: aquele que, antes de comparecer à audiência, examina o processo em busca de calcular o seu risco processual aproximado, diante de custos processuais, teses jurídicas envolvidas e robustez do próprio material probatório e da qualidade aparente das provas da parte adversa, consequências negativas patrimoniais e não patrimoniais (surgimento de outros obstáculos jurídicos e econômicos a partir de uma condenação, como investigações promovidas pelo Ministério Público e ações regressivas de entes públicos) e, principalmente, com real intenção de resolver o conflito. Afinal, a partir do seu dever processual fundamental de cooperação (art. 6º do CPC), as partes têm a obrigação de considerar todas as formas de resolução do conflito, o que engloba as modalidades de autocomposição. É dever das partes ter visão global quanto às maneiras de se resolver a lide posta em juízo, ainda que, nos casos particularmente examinados, uma das partes decida que as provas dos autos e as teses jurídicas envolvidas lhe sejam favoráveis a ponto de optar por não celebrar acordo com a parte adversa.

A litigância abusiva reversa, na Justiça do Trabalho, passa a ser configurada quando tais equações não são realizadas. É comum, em pautas de audiência, o comparecimento de alguma sociedade empresária que, ao deparar-se com a tentativa efetiva de conciliação pelo magistrado, afirme ter uma política interna de não celebrar qualquer espécie de acordo, independentemente de quaisquer circunstâncias fáticas ou jurídicas que o processo vivencie. Tais sociedades não examinam o processo em busca das formas possíveis de resolução do problema: na verdade, buscam interpretar o trâmite processual como se fosse um "jogo de tabuleiro", no qual podem manusear peças capazes de lhes proporcionar a derrota do adversário, ou, ao menos, a sobrevivência no "jogo" pelo maior tempo possível.

Sem a utilização de outras figuras de linguagem, é importante citar algumas situações já visualizadas na prática. Há sociedades empresárias que afirmam, sem abrir controvérsias, que não pagaram as verbas rescisórias ou que não tinham controle de frequência, mesmo tendo número suficiente de empregados por estabelecimento a tornar obrigatório esse controle, mas, mesmo diante dessas constatações, dizem não ter interesse na celebração de qualquer tipo de acordo, e não justificam suas posições. Tais situações exemplificam que, frequentemente, as partes reclamadas, ao invés de calcularem seus riscos processuais e refletirem sobre formas de resolver o conflito de forma sustentável

para si, valem-se do tempo de demora até o trânsito em julgado da sentença como estratégia de gestão. Tal forma de gestão ocasiona, normalmente, a utilização imprudente e irracional de recursos, peças processuais e outros meios de impugnação de decisões judiciais, com transferência de custo operacional, financeiro e humano ao Poder Judiciário.

Há outras sociedades empresárias, por exemplo, que recusam friamente toda e qualquer sugestão conciliatória, mesmo após reconhecerem ter obtido quitação geral do contrato de trabalho com o empregado pela via da arbitragem, mesmo que o salário desse empregado fosse inferior ao mínimo previsto no art. 507-A da CLT como requisito formal para a validade da arbitragem no direito individual do trabalho, e mesmo que o empregado não tenha tomado iniciativa ou concordado com a utilização dessa modalidade de tratamento do conflito. Essa é uma situação em que as próprias diretrizes legais evidenciam o caráter elevado do risco processual da parte reclamada, o qual é completamente ignorado.

Ainda, existem sociedades empresárias que, mesmo se sujeitando a baixo risco processual quanto à maior parte das pretensões da parte reclamante, recusam todo e qualquer diálogo ou sugestão do juízo para conciliação no tocante à parte minoritária das pretensões nas quais seu risco processual seja mais elevado. Por exemplo, há sociedades empresárias que, mesmo tendo ciência de que o conteúdo do laudo pericial é objetivamente desfavorável à sua tese e não tendo apresentado considerações técnicas minimamente aptas a confrontar racionalmente as conclusões do perito nomeado pelo juízo, e mesmo recebendo do juízo, na audiência, a oportunidade de reduzir significativamente a despesa com os honorários periciais em caso de acordo, rejeitam, com absoluta intransigência, todas as sugestões de resolução do conflito, ainda que em valores e diretrizes restritas à menor parcela das pretensões postuladas, nas quais haja risco processual mais elevado para a parte reclamada.

Tais exemplos práticos tornam claro que, diariamente, as duas tentativas obrigatórias de conciliação na audiência (arts. 846 e 850 da CLT) são materialmente esvaziadas, pois o magistrado torna-se, a partir da conduta da parte reclamada, absolutamente impedido de tentar, de maneira efetiva, a solução conciliatória da lide. Pois então, o princípio da voluntariedade, tão prestigiado na lógica negocial clássica, tem força normativa suficiente para restringir de forma tão extrema o conteúdo normativo dos arts. 846 e 850 da CLT? Tal princípio teria o condão de reduzir as tentativas de conciliação a uma burocracia lacunosa, obrigando o juiz do trabalho a questionar as partes sobre eventual interesse na solução conciliatória como uma mera exigência burocrática e formal?

Os autores deste estudo não entendem que todos os esforços historicamente praticados pelos órgãos do Poder Judiciário, em especial os de cúpula

(CNJ e TST, inclusive por intermédio do CSJT), autorizam uma resposta positiva aos dois questionamentos anteriores. Os notórios empenhos empreendidos na realização e divulgação das chamadas "Semanas da Conciliação", a estruturação nacional e regional dos CEJUSCs e a contínua capacitação de magistrados e servidores quanto às técnicas de conciliação não permitem chegar à conclusão de que "políticas" da empresa reclamada possam inviabilizar por completo o atingimento da finalidade essencial de dois atos processuais obrigatórios e de especial protagonismo na Justiça do Trabalho.

Aceitar justificativas superficiais e autoritárias de sociedades empresárias, como as supostas "políticas internas da empresa", a "falta de alçada" ou a tão reiterada "falta de autorização", como afirmam representantes empresariais em audiência, significaria não apenas a inutilização dos esforços e investimentos dos órgãos judiciários na abordagem conciliatória, mas, especialmente, esvaziamento da força normativa do princípio processual fundamental da cooperação. O Exmo. ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em evento realizado no Egrégio TRT da 3ª Região (Ministro [...], 2025), apresentou as seguintes considerações: "O espírito maior do processo hoje é a cooperação, e os atores envolvidos trarão o resultado alcançado". Significa que a conciliação deve ser vista como um novo paradigma do Poder Judiciário. Com efeito, se um dos sujeitos do processo não se comporta de maneira a considerar as possíveis formas de resolução do conflito (dentre as quais se destaca a conciliação), o respectivo sujeito viola os arts. 3º e 6º do CPC e numerosos atos normativos do CNJ, além dos próprios dispositivos da CLT que estabelecem o devido processo legal na Justiça do Trabalho (arts. 846 e 850 da CLT).

É indispensável pontuar, todavia, que não se está a defender, neste trabalho, que as partes reclamadas devam necessariamente comparecer em audiência com uma proposta de conciliação pronta e acabada. Na realidade, a obrigação de todas as partes do processo é de comparecer em audiência com efetivo conhecimento dos riscos do processo e real intenção de resolvê-lo da maneira que seja racionalmente mais adequada à sua natureza e às suas peculiaridades. Logo, por exemplo, se em determinado processo os ônus probatórios recaem exclusivamente sobre a parte reclamante e esta não produz nenhuma prova dos fatos constitutivos de seu direito, sem que a parte reclamada dependa de outras provas dos respectivos fatos modificativos, impeditivos ou extintivos, é razoável e racional a opção da reclamada por deixar de celebrar um acordo que envolva pagamento de valores. Assim como essa situação exemplificada, há casos concretos em que o risco processual das partes reclamadas é tão baixo a ponto de tornar racionalmente justificável a opção por não celebrar acordo com a parte reclamante.

De toda forma, o problema enfrentado diariamente pela Justiça do Trabalho não se encontra no comportamento racional e justificável de empresas

de boa-fé que optam por não conciliar por questão de estratégia diante dos seus baixos riscos de sucumbência. O problema, na realidade, encontra-se nas atitudes das empresas que comparecem em juízo sem nenhum interesse em minimamente considerar e refletir, com a participação do juiz, sobre formas de resolver o conflito de maneira efetiva e em tempo razoável (art. 6º do CPC).

A recusa à conciliação que configura a litigância abusiva reversa é aquela infundada, injustificada e pautada num suposto perfil ou política de ignorar as tentativas de conciliação. Por basear-se numa suposta política interna ou diretrizes de um agente econômico (sociedades empresárias) ou político (entes públicos), tais recusas são normalmente reiteradas e replicam-se perante diferentes órgãos jurisdicionais, a ponto, inclusive, de os representantes desta empresa (advogado e preposto) cobrarem do juiz uma suposta obrigação de ciência de que a empresa reclamada em questão não faz acordos. Lido com a devida atenção, esse contexto narrado mostra que, embora a legislação seja clara ao estabelecer a obrigatoriedade de duas tentativas de conciliação, e todos os sujeitos do processo devam conhecer essas normas, passou-se a acreditar, na prática, que é o juiz quem tem o dever de abster-se de tentar a conciliação quando a empresa assim decide. Trata-se de inexplicável inversão de valores e paradigmas no Poder Judiciário, a qual nos parece passar despercebida.

Diante dessas ponderações, evidencia-se que as partes têm a obrigação legal de cooperar entre si e com o Poder Judiciário para o respeito aos ritos preestabelecidos, inclusive no que toca à necessária, obrigatória e imprescindível tentativa de conciliação.

A absoluta inviabilização, por ato arbitrário e unilateral de uma das partes, de tentativa de conciliação prevista em lei, para outros ramos do Poder Judiciário, é objeto de tratamento legislativo específico no tocante às consequências dessa prática. No Código de Processo Civil, a referida prática é punível com multa por ato atentatório à dignidade da justiça (art. 334, § 8º), quando uma das partes se recusa injustificadamente a comparecer à audiência designada para a tentativa de conciliação. Ainda, no Código de Defesa do Consumidor (Brasil, 1990), a mencionada prática é punível com a suspensão da exigibilidade do débito e a interrupção dos encargos da mora, além de outras consequências no tocante ao plano de pagamento da dívida no contexto do superendividamento (art. 104-A, § 2º).

Curiosamente, apenas na Justiça do Trabalho não existe sanção específica para a conduta de inviabilizar, arbitrariamente, por injustificada recusa, a tentativa de conciliação. Logo, por inexistir sanção específica a tal conduta na legislação processual trabalhista, entendemos que é juridicamente adequado o enquadramento de tal conduta nas hipóteses do art. 793-B da CLT (art. 80 do CPC), que abarcam os atos sancionáveis com multa por litigância de má-fé.

Como se denota a partir dos exemplos colhidos do CPC e do CDC, a aplicação de sanção pecuniária pela recusa injustificada à realização da tentativa de conciliação não é novidade no direito processual brasileiro, e tão somente quanto aos processos trabalhistas foi tornada alheia a qualquer tratamento legislativo próprio. De toda forma, essa lacuna normativa não impede os juízes e tribunais do trabalho de realizar o enquadramento da conduta nas sanções processuais gerais, como a litigância de má-fé e o ato atentatório à dignidade da justiça.

No âmbito do TRT da 2ª Região, o art. 9º da Resolução GP nº 1, de 26 de março de 2025, autoriza expressamente os juízes a aplicar sanções processuais aos litigantes que atuem de maneira abusiva, além das demais modalidades de sanção previstas nos demais dispositivos da referida norma, como a denúncia à Comissão de Inteligência do Tribunal, em cujo processamento podem ser oficiados o Ministério Público e a Ordem dos Advogados do Brasil. Trata-se de diretriz cujo espírito deve inspirar os demais Tribunais Regionais e, principalmente, os juízes de primeira instância, que participam diretamente das tentativas de conciliação nas Varas do Trabalho.

A aplicação de multa por litigância de má-fé pelo juiz – e sua manutenção pelo Tribunal Regional quando da apreciação do recurso ordinário da sociedade empresária – tende, claramente, a tornar desvantajosa para a empresa a adoção de filosofia de gestão que descarte por completo a resolução conciliatória dos litígios. Afinal, se o tempo decorrido ao longo da tramitação do processo for visto como uma vantagem competitiva para a sociedade empresária, tal vantagem desaparecerá se, não obstante o transcurso desse tempo, o débito final for expressivamente superior ao esperado. É por essa razão que a multa por litigância de má-fé deve ser fixada em percentual que realmente corresponda à reprovabilidade da conduta, e seja capaz de indenizar os prejuízos que notoriamente a parte reclamante amarga ao aguardar tempo demasiadamente elastecido para receber créditos sobre cuja exigibilidade não exista sequer uma dúvida razoável, como verbas rescisórias.

6 A responsabilidade pelos altos custos da Justiça do Trabalho

A litigância abusiva praticada por parcela das empresas reclamadas provoca danos que extrapolam o patrimônio jurídico da parte reclamante e a gestão do processo no qual é constatada. Em verdade, tal prática abusiva irradia efeitos sobre a integralidade do sistema judiciário, e pode fragilizar até mesmo os esforços adotados pelo Tribunal Superior do Trabalho para tornar-se uma "Corte de Precedentes".

Para a plena compreensão dessa premissa, é importante tomar em conta que a injustificada recusa de algumas empresas à tentativa de conciliação, fre-

quentemente, também envolve a desconsideração da jurisprudência consolidada e pacífica dos tribunais, a qual representa, até mesmo, observância obrigatória e caráter vinculante ao magistrado (art. 927 do CPC). O questionamento que surge desse quadro é: a tolerância à reiterada e injustificada recusa à conciliação, com ignorância da jurisprudência consolidada, compromete o papel das Cortes Superiores como "Cortes de Precedentes"?

É de conhecimento público que o TST, em especial no ano de 2025, vem adotando uma louvável e muito bem-vinda postura de fortificação do sistema de precedentes na Justiça do Trabalho, pautando no Tribunal Pleno numerosos incidentes de recursos de revista e embargos repetitivos (Instrução Normativa nº 38 do TST), no sentido de gravar determinadas compreensões consolidadas do TST com cláusula da observância obrigatória, enquadrável no art. 927, III, do CPC, a fim de vincular inclusive os órgãos da instância ordinária da Justiça do Trabalho. Tal robustecimento é salutar e tende a viabilizar a redução expressiva do acervo processual dos gabinetes no TST, como consequência natural da uniformização da jurisprudência, a qual deve ser mantida estável, íntegra e coerente (art. 926 do CPC) pelas cortes de revisão, em especial o TST, que consolida a jurisprudência em âmbito nacional.

A fim de que a redução do acervo processual no TST seja materialmente empreendida, de maneira eficaz, aquela Corte providenciou, por meio da Resolução nº 224, de 25 de novembro de 2024, a alteração da sua Instrução Normativa nº 40, acrescentando-lhe o art. 1º-A, o qual orienta os Tribunais Regionais do Trabalho a concentrar, em duplicidade, o juízo de admissibilidade recursal no tocante a temas de recursos de revista albergados, sem distinção ou superação, por teses firmadas pelo TST em sede de incidentes de recursos de revista e embargos repetitivos, de resolução de demandas repetitivas e de assunção de competência. Afinal, os parágrafos de tal dispositivo indicam que cabe ao TRT processar a impugnação da decisão denegatória de seguimento ao recurso de revista mediante agravo interno interposto pela parte recorrente prejudicada, e que nenhuma decisão cabe em face da decisão colegiada do TRT que negar provimento ao agravo interno.

A eficácia desse fragmento do sistema de precedentes – reserva da Corte Superior a circunstâncias não albergadas pela jurisprudência pacificada e uniformizada – mostra-se promissora e, de fato, é muito positiva. Afinal, o TST aproxima-se muito mais da condição de "Corte de Precedentes", reservando sua atuação a casos cuja matéria de direito conserve considerável peculiaridade. Conforme Pritsch (2023, p. 242), referindo-se à sistemática anterior à Resolução nº 224 do TST, a atividade do TST não se aproximava do conceito de "Corte de Precedentes", mas, sim, da ideologia de "Corte Superior" ou "Corte de Controle", já que aquele tribunal não tinha historicamente confiança nos juízos de admissibilidade praticados pelos TRTs, pois estes não filtravam efe-

tivamente, nem impediam a subida de recursos em quantidades exponenciais. Ainda segundo Pritsch (2023, p. 242), tal situação sempre ocorreu em razão da leniência que prioriza o interesse individual dos litigantes em exaurir instâncias jurisdicionais, em detrimento do interesse público na racionalização do volume de trabalho e de selecionar apenas os casos com valor nomofilácico.

Afinal, como a litigância abusiva de algumas empresas reclamadas, mediante negligência às tentativas de conciliação, poderia prejudicar um organismo jurídico tão bem delineado e promissor?

A resposta a tal pergunta passa, necessariamente, pela atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho. De plano, é de se perceber que o real funcionamento do organismo jurídico delineado a partir da Resolução nº 224/2024 do TST, que alterou a IN nº 40, atribui funções cumulativas aos TRTs. E, diante dessa cumulação de funções no sistema de precedentes, qual seria a realidade diária dos TRTs se uma parte considerável dos litigantes ignorasse as teses vinculantes firmadas pelo TST, insistindo em interpor recursos ordinários, embargos de declaração e recursos de revista – processados em duplicidade no TRT – para discutir teses já pacificadas a partir de argumentos já superados? Trata-se de mais um questionamento, o que denota a complexidade do problema.

De toda forma, a resposta está muito próxima de ser constatada: a litigância abusiva de algumas empresas reclamadas, mediante negligência às tentativas de conciliação, pode prejudicar (e, na visão destes autores, de fato prejudicará) o funcionamento do sistema de precedentes zelado pelo TST, caso os Tribunais Regionais não tomem medidas eficazes para repelir e prevenir o comportamento injustificadamente intransigente e indiferente de parte das empresas reclamadas no que toca à sua obrigação de buscar soluções efetivas aos casos concretos, em especial por meio da conciliação. Nesse contexto, se os Tribunais Regionais pretendem reduzir o risco de sofrerem uma inadequada sobrecarga processual em razão do rito formado no art. 1º-A da IN nº 40 do TST, devem considerar a possibilidade de respaldar, principalmente, a atuação repressiva dos juízes de primeiro grau em face do comportamento abusivo de algumas empresas quando da realização das tentativas de conciliação.

Afinal de contas, são os juízes de primeiro grau que se deparam, pessoalmente, com a prática abusiva consumada em audiência, e visualizam com precisão as verdadeiras motivações de parte das empresas para ignorar e negligenciar as teses jurisprudenciais pacificadas e vinculantes. Normalmente, dentre tais motivações, encontra-se a intenção de valer-se da demora do trâmite processual (principalmente, o trâmite recursal) para minimizar ao máximo os seus prejuízos econômicos, enquanto um credor alimentício permanece aguardando a entrega, pela Justiça, de uma prestação pecuniária incontroversa.

No momento presente, é decisivo e importantíssimo que os TRTs prestigiem e respaldem as determinações impostas pelos juízes de primeiro grau, consistentes em multas por litigância de má-fé e outras medidas de cunho disciplinar, diante de práticas abusivas de sociedades empresárias consistentes na absoluta inviabilização das tentativas de conciliação, principalmente quando tais práticas envolverem desconsideração irracional dos precedentes vinculantes do TST. Muito embora não exista qualquer impedimento para que o TRT tome a iniciativa quanto a essas medidas sancionatórias, a constatação da prática abusiva torna-se muito mais difícil no segundo grau de jurisdição, uma vez que o exame do processo ficará restrito ao conteúdo imutável da ata de audiência, na qual, na grande maioria das vezes, não fica clara a conduta praticada pela empresa, tampouco suas motivações para rejeitar uma proposta de conciliação. Trata-se dos conhecidos trechos textualizados como "conciliação rejeitada", em caixa-alta, sem qualquer explicação sobre o que de fato ocorreu na audiência. Portanto, é inegável o protagonismo do juiz de primeiro grau na detecção da litigância abusiva reversa de sociedades empresárias quando das tentativas de conciliação, e a sua atuação repressiva e sancionatória somente terá efetividade se respaldada e ratificada pelos Tribunais Regionais, quando do exame do recurso ordinário que impugne a aplicação de sanções.

No âmbito do TRT da 2ª Região, o art. 2º, XVII, da Resolução GP nº 1, de 26 de março de 2025, prevê como hipótese de litigância abusiva a conduta de apresentar "reiteradas pretensões ou defesas desconsiderando precedente vinculante, sem base legal ou fática para essa omissão, abstendo-se a parte ou seu representante de fornecer argumentos para discutir a aplicabilidade de um precedente vinculante ou a sua distinção ou superação" (Brasil, 2025). Ao menos no âmbito deste Regional, já se mostra existente a base normativa completa para reprimir e sancionar litigantes que desconsiderem a jurisprudência pacificada.

Ainda, além de prejudicar a efetividade do sistema de precedentes, a litigância abusiva reversa no âmbito da conciliação provoca expressiva lesão ao patrimônio público. Esta resposta não é difícil de encontrar. Basta refletir: quem está custeando a estrutura pública judicial que dá processamento a milhares ou talvez milhões de ações que não foram objeto de conciliação porque o seu sujeito passivo tem uma política ou praxe de nunca conciliar, independentemente do conteúdo do processo ou das teses envolvidas?

Não raramente, encontram-se em periódicos opiniões jornalísticas ou jurídicas no sentido de que o suposto elevado número de ações na Justiça do Trabalho representaria cenário a denotar má-fé na demanda deste ramo especializado pelos autores, denunciando suposta utilização temerária dos recursos desta Justiça especializada que acarretaria prejuízos à sociedade. Como exemplo, citam-se as reportagens do jornal "Estadão" de títulos "Almoço grátis na

Justiça do Trabalho" (Almoço [...], 2025) e "Novas ações trabalhistas na Justiça ultrapassam 2 milhões em 2024, maior aumento desde a reforma" (Weterman, 2025). Tal periódico parece ter tendência de criticar os autores e os benefícios da justiça gratuita, atribuindo-lhes a responsabilidade pela intensidade da litigância em juízo.

Todavia, há perspectivas muito mais concretas que são completamente desconsideradas nesse periódico: condutas, como a de parcela das sociedades empresárias reclamadas, de tratar o processo trabalhista sem atenção ao seu rito legal e à prioridade da sua solução conciliatória, com indiferença para quaisquer questões que possam apontar que a conciliação representaria solução justa e efetiva da ação, causam, essas sim, significativo prejuízo à sociedade, tanto ao funcionamento do Poder Judiciário como aos demais jurisdicionados, que veem a máquina judiciária encarregada de apreciar número considerável de processos que, em larga medida, poderiam ter sido objeto de diálogo franco e de boa-fé, que considerasse possíveis riscos processuais a ensejar resolução rápida e justa do processo, mediante, por exemplo, os mecanismos da conciliação e da mediação.

Não é justo que a sociedade forme convicção que aponte exclusivamente aos autores, muitas vezes credores de obrigações descumpridas, a culpa pelos problemas na gestão processual em âmbito nacional, ignorando condutas como a de parcela das empresas que litigam no polo passivo na Justiça do Trabalho: de arbitrariamente decidir que o processo deve ter continuidade até onde o aparelhamento estatal permita, deixando de lado várias oportunidades de resolver o conflito de forma rápida e sem desgaste do aparelho estatal, muito embora desprovida de qualquer razão para resistir categoricamente ao tratamento do conflito por mecanismos autocompositivos.

Por exemplo, o Banco Santander, mesmo sendo empregador de apenas 0,0013% dos empregados no Brasil, figura como parte reclamada em 0,42% de todas as ações trabalhistas no país (Casagrande; Carelli, 2025). Sabiamente, o TST adotou medidas cooperativas para buscar a modificação do comportamento de tal litigante na Justiça do Trabalho, firmando acordo de cooperação para fomentar a conciliação em processos trabalhistas (Cooperação, 2025). Esse contexto denota que é possível a mudança do comportamento dessas sociedades empresárias a partir do diálogo, mas, na maioria das vezes, apenas a sanção processual e disciplinar mostra-se como alternativa.

A partir dessa reflexão, toda e qualquer crítica cientificamente honesta aos beneficiários da justiça gratuita que ajuízam ações trabalhistas deve tomar em consideração o seguinte aspecto: são os autores beneficiários da justiça gratuita que privam o processo de grande parte das modalidades de solução? São os autores beneficiários da justiça gratuita que, na maioria das vezes, blo-

queiam a atuação do juiz na tentativa de conciliação mesmo cientes de que suas argumentações colidem com precedentes vinculantes do TST? Tais não são as percepções diárias dos autores deste trabalho. Na realidade, o descarte absoluto da solução conciliatória quase sempre é feito pela parte reclamada, mesmo que o juiz oportunize a livre discriminação das parcelas do acordo (com dispensa de recolhimentos fiscais e previdenciários), permita livre parcelamento, ofereça a dispensa de custas processuais e, até mesmo, reduza consideravelmente despesas processuais devidas a peritos judiciais.

O prejuízo ao patrimônio público torna-se elevado, e o ponto mais negativo desse problema é que não existe uma mensuração desse prejuízo. Além das despesas financeiras com a manutenção dos órgãos jurisdicionais que processam e julgam numerosos recursos que não precisariam existir, há um prejuízo reflexo imediato provocado contra toda a sociedade, uma vez que um sistema de justiça moroso lesiona cada um dos jurisdicionados que aguarda por uma decisão de mérito justa e efetiva, e em tempo razoável, nos seus processos. Não há como quantificar exatamente quanto dinheiro público já foi investido na tramitação de processos que poderiam plenamente ser resolvidos de forma conciliatória no primeiro encontro entre as partes no Poder Judiciário, nem mesmo quanto tempo a mais os processos demoram na sua tramitação em razão da convivência diária com recursos protelatórios e desnecessários. De toda forma, é evidente que esses prejuízos são muito elevados e, se fossem conhecidos e melhor debatidos, o investimento dos tribunais no combate à litigância abusiva reversa praticada na tentativa de conciliação seria verdadeiramente prioritário e assíduo.

7 Considerações finais

O presente artigo teve como objetivo central analisar os impactos da litigância predatória reversa no âmbito da Justiça do Trabalho, especialmente a partir de sua manifestação mais recorrente: a recusa infundada à conciliação e o prolongamento artificial da demanda com vistas à inviabilização da efetividade jurisdicional. A partir de uma abordagem qualitativa e bibliográfica, examinou-se a atuação estratégica da parte ré como fator de comprometimento da tutela judicial, com efeitos concretos sobre a duração do processo, os custos da máquina judiciária e a desigualdade entre as partes.

Ao longo do trabalho, demonstrou-se que tal conduta não apenas afronta princípios constitucionais e processuais fundamentais – como a boa-fé, o contraditório, a duração razoável do processo e o acesso efetivo à justiça –, mas também representa uma ameaça à função social da Justiça do Trabalho. Afinal, o uso reiterado de expedientes processuais sem fundamento jurídico, aliado à postura de absoluta intransigência quanto à autocomposição, configura

uma prática deliberadamente abusiva, com reflexos não apenas individuais, mas institucionais.

Constatou-se que a litigância predatória reversa gera elevados custos públicos, pois mobiliza recursos humanos e financeiros do Judiciário para sustentar litígios artificiais, desprovidos de boa-fé e razoabilidade. Ademais, compromete o sistema de precedentes e frustra os esforços de racionalização processual promovidos pelos Tribunais Superiores. Nesse cenário, a resistência à conciliação, quando infundada, deixa de ser simples expressão de autonomia da vontade e passa a representar verdadeiro atentado à dignidade da justiça, especialmente quando se baseia em políticas empresariais arbitrárias ou na indiferença às orientações jurisprudenciais consolidadas.

Verificou-se, ainda, que o ordenamento jurídico já oferece meios para enfrentar essas distorções, como a aplicação de sanções por litigância de má-fé e a valorização de precedentes vinculantes. No entanto, a efetividade dessas medidas depende de sua aplicação concreta e corajosa pelos magistrados, especialmente na primeira instância, bem como do respaldo institucional dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Assim, conclui-se que os objetivos propostos neste estudo foram atingidos, pois foi possível caracterizar a litigância predatória reversa, identificar seus principais impactos e analisar as respostas normativas e jurisprudenciais já em curso. Mais do que um desvio pontual, trata-se de um fenômeno estrutural que exige vigilância permanente e ação coordenada de toda a comunidade jurídica, em defesa de uma jurisdição trabalhista célere, justa e comprometida com sua função social.

Referências

"ALMOÇO grátis" na Justiça do Trabalho. *Estadão*, 16 fev. 2025. Disponível em: https://www.estadao.com.br/opiniao/almoco-gratis-na-justica-do-trabalho. Acesso em: 30 maio 2025.

BARBOSA, Rui. *Oração aos moços*. Coleção Literatura Luso-Brasileira. São Paulo: Dicopel, 1980.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 03 maio 2025.

BRASIL. *Decreto nº 592, de 06 de julho de 1992*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 09 maio 2025.

BRASIL. *Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. *Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 29 maio 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 26 mar. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso Especial nº 2.021.665/MS*. Tema 1.198. Recorrente: Maria Cleonice dos Santos e Ordem dos Advogados do Brasil Seccional Mato Grosso do Sul. Recorrido: Federação Brasileira dos Bancos e Banco Santander Brasil S/A. Relator: Ministro Moura Ribeiro. Brasília, DF, 13 de março de 2025. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas_repetitivos/pesquisa.jsp?novaConsulta=true&tipo_pesquisa=T&sg_classe=REsp&num_processo_classe=2021665. Acesso em: 28 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. 2. ed. Brasília: STF, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2022. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaInternacional/anexo/STF_ConvencaoAmericanaSobreDireitosHumanos_SegundaEdicao.pdf. Acesso em: 14 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região**).** *Nota Técnica nº 19/2023*: protocolos de detecção, prevenção e combate às litigâncias predatórias no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Rio de Janeiro, 7 dez. 2023. Disponível em: https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/3794538/4/NotaTecnica2023-0019-C.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). *Nota Técnica nº 7/2024*: adoção de critérios sobre litigância predatória no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo, 16 maio 2024. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16363/Nota tecnica7.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (2ª Vara do Trabalho de Santos). *Processo nº 1000540-47.2024.5.02.0442*. Reclamante: Stefani Aparecida Ferreira da Silva. Reclamada: Grupo Fartura de Hortifrut S.A. Santos, SP, 29 de abril de 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/sentenca/TRT2/399004630. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (7ª Vara do Trabalho de Guarulhos). *Processo nº 1002025-66.2024.5.02.0027*. Reclamante: Michelle Soares da Paixão. Reclamada: UNIDOCK'S Assessoria e Logística de Materiais Ltda. e outros. Guarulhos, SP, 27 de abril de 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/sentenca/TRT2/398566256. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Resolução GP nº 1, de 26 de março de 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, n. 4191, p. 6-10, 27 mar. 2025. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/17184/2025_res0001_gp.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Nota Técnica nº 12/CI/2025*: dispõe sobre o tratamento e a prevenção da litigância abusiva no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, 4 abr. 2025. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/colegiados-tematicos/comissoes/comissao-de-inteligencia/notas-tecnicas-citrt3/download/nt-12-2025-litigancia-abusiva-aprovada.pd. Acesso em: 17 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Nota Técnica nº 1/2024*: estabelecer padrões conceituais para orientação das unidades administrativas e judiciárias de 1º e 2º Graus do TRT4 quanto à identificação das demandas de massa e da litigância predatória. Porto Alegre, 15 fev. 2024. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/2648379/024%20-%20MINUTA%20-%20NOTA%20T%C3%89CNICA%20CI.TRT4%20N%C2%BA%2001-%20DE%2015%20DE%20FEVEREIRO%20DE%202024%20%28Republicada%20em%2029%20de.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). *Nota Técnica nº 2/2024*: protocolos de identificação, prevenção e combate à ocorrência de litigância predatória no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Salvador, 7 jun. 2024. Disponível em: https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/pautas_atas/2024-06/nota_tecnica_002-2024_publicacao.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6ª Região). *Nota Técnica nº 3/2024*: o gerenciamento do fenômeno da litigância predatória no âmbito do TRT6 e a criação de Painel de BI (*Business Intelligence*) para acompanhamento e prevenção da sofisticação do abuso ao exercício do direito de ação. Recife, 25 jul. 2024. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/3_-_nota_tecnica_-_gerenciamento_da_litigancia_predatoria_assinada.docx.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7ª e 21ª Regiões). *Nota Técnica Conjunta nº 1/2024*: criação de uma rede interinstitucional de cooperação judiciária entre TRT 7 e TRT 21. Definição preliminar de mecanismos de detecção e tratamento de lides anômalas. Natal, 02 jul. 2024. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/files/jurisprudencia/notas_tecnicas_cij/2024/NT CONJUNTAN.1_2024.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8ª Região). *Nota Técnica nº 4/2023*: cumprimento da Diretriz Estratégica 7 das Corregedorias para 2023: regulamentar e promover práticas e protocolos para o combate à litigância predatória, preferencialmente com a criação de meios eletrônicos para o monitoramento de processos, bem como transmitir as respectivas informações à Corregedoria Nacional, com vistas à alimentação de um painel único, que deverá ser criado com essa finalidade. Belém, 12 dez. 2023. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/anexo_de_comissao/comissao_id11788/nota_tecnica-2023-12-12_comissao_regional_de_inteligencia_id33616.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8ª Região – 4ª Turma). *Agravo de Petição nº 0000930-21.2017.5.08.0116*. Agravante: Banco da Amazônia S/A. Agravado: Nilton Ferraz de Andrade. Relator: Carlos Rodrigues Zahlouth Junior. Belém, Pará, 29 de abril de 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordao/TRT8/20424446. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). *Nota Técnica nº 14/2024*. Curitiba, 29 nov. 2024. Disponível em: https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/8876873. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). *Nota Técnica nº 6/2024*: trata-se de proposta de adesão à Nota Técnica CI.TRT8 nº 4/2023 (doc. 2542672) da Comissão de Inteligência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região – TRT8. Brasília, 01 jul. 2024. Disponível em: https://www.trt10.jus.br/docsweb/institucional/composicao/atas_reunioes/Nota_Tecnica_CI_n_006.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (11ª Região). *Nota Técnica nº 11/2024*. Manaus, 16 ago. 2024. Disponível em: https://portal.trt11.jus.br/images/Nota_Tecnica_11-2024_TRT11._Litigância_Predatória_Assinada.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). *Nota Técnica nº 7/2024*: Práticas e protocolos para detecção, prevenção e combate à litigância predatória no âmbito do Tribunal do Trabalho da 12ª Região. Florianópolis, 24 jun. 2024. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1yw8Y2pu6qYRTM2FC3qJ7_ntjCGKBJMly/view?pli=1. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). *Nota Técnica nº 1/2024*: a presente nota técnica propõe medidas de enfrentamento à prática da litigância predatória no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Busca-se estabelecer uma definição do fenômeno, apresentar seus principais aspectos e características e propor diretrizes e procedimentos destinados a identificar, prevenir e combater tais práticas abusivas. Campinas, 17 maio 2024. Disponível

em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/jurisprudencia/CIPJ/NotasTécnicas/NT001-2024.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região – 9ª Câmara). *Recurso Ordinário nº 0011100-67.2023.5.15.0077*. Recorrente: Alexandre Rodrigues de Souza Júnior e outro. Recorrido: Lojas CEM S.A. Relatora: Maria da Graça Bonança Barbosa. Campinas, SP, 29 de abril de 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/116659138/W%29DDNY%5D0*A4P?highlight=0011100-67.2023.5.15.0077. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). *Nota Técnica nº 5/2022*: desenvolvimento de *software* identificador das demandas de massa ou predatórias. Vitória, 12 jan. 2023. Disponível em: https://formularios-corregedoria.cnj.jus.br/index.php?gf-download=2023%2F10%2FNOTA-TECNICA-05-2022-CRI-1.pdf&form-id=57&field-id=9&hash=16fac9b087d02d7c039c03bf4b7bd33285c8ef599c4e8f01ad9b64ca2cd5e88d. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (19ª Região). *Nota Técnica nº 7/2024*: estabelecer padrões conceituais quanto à identificação das demandas de massa e da litigância predatória no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região e promover práticas e protocolos para o combate à litigância predatória. Maceió, 03 jul. 2024. Disponível em: https://site.trt19.jus.br/sites/default/files/2024-07/36694.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 170217-67.2010.5.05.0000*. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, Distrito Federal, 29 de junho de 2012. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e028514ec66ed7664735bd561ed86ca1. Acesso em: 03 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 340-36.2014.5.04.0512*. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, Distrito Federal, 08 de maio de 2019. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/656414ba8c8eccd4efe5e685fa55e5bd. Acesso em: 03 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Instrução Normativa nº 38, de 17 de novembro de 2015*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/72880/2015_res0201_in0038.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho*: 2023. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2024. Disponível em: https://tst.jus.br/documents/18640430/31950226/RGJT2022.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffba9cd93?t=1689185086782. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução nº 224, de 25 de novembro de 2024*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/242717/2024_res0224.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 maio 2025.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. *A Suprema Corte contra os trabalhadores*: como o STF está destruindo o direito do trabalho para proteger as grandes corporações. Brasília (DF). Editora Venturoli, 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Glossário das metas nacionais e diretrizes estratégicas das Corregedorias para 2023*. 16º Encontro Nacional do Poder Judiciário, 21 e 22 nov. 2022. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/glossario-metas-2023-15-03-2023.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Glossário das metas nacionais e diretrizes estratégicas das Corregedorias para 2024*. 17º Encontro Nacional do Poder Judiciário, 04 e 05 dez. 2023. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/04/

glossario-metas-nacionais-diretrizes-estrategicas-corregedorias-2024-versao-final-abril-2024.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE Justiça. *Recomendação nº 127, de 15 de fevereiro de 2022*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original175912202202176 20e8cf0e759c.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Recomendação nº 159, de 23 de outubro de 2024*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original233101202410236719 8735c5fef.pdf. Acesso em: 12 maio 2025.

CONSELHO Nacional de Justiça. *Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156. Acesso em: 28 maio 2025.

COOPERAÇÃO entre TST e Santander fomentará conciliação em processos trabalhistas. *Portal de Notícias do TST*, 20 maio 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/34459135. Acesso em: 30 maio 2025.

CUNHA, Luciana Gross; GABBAY, Daniela Monteiro. *Litigiosidade, morosidade e litigância repetitiva no Judiciário.* São Paulo: Saraiva, 2013.

FRAZÃO, Ana; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. Litigância predatória: uma proposta de discussão à luz das finalidades do processo e da necessária concorrência pelo melhor direito. *JOTA*, 01 mar. 2023. Disponível em: https://www.jota.info/colunas/constituicao-empresa-e--mercado/litigancia-predatoria. Acesso em: 20 maio 2025.

FUGA, Bruno. O problema é a litigância abusiva reversa, não a abusiva. *Consultor Jurídico*, 01 maio 2025. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2025-mai-01/o-problema-e-a-litigancia--abusiva-reversa-nao-a-abusiva/. Acesso em: 15 maio 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito processual do trabalho*. 12. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

LAGES, Cintia Garabini; DIZ, Jamile Bergamaschine Mata. Revisitando a concepção de acesso à justiça a partir da obra de Cappelletti e Garth. *Revista Jurídica*, Belo Horizonte, v. 22, n. 47, p. 219-252, jan./jun. 2018. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/items/a403891c-b37e-41f8--ac6c-eb6c2b268e59. Acesso em: 10 maio 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 46. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MINISTRO do TST defende a conciliação como paradigma do Poder Judiciário. *Portal de Notícias do TRT da 3ª Região*, 18 abr. 2025. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/ministro-do-tst-defende-a-conciliacao-como--novo-paradigma-do-poder-judiciario. Acesso em: 28 maio 2025.

MINISTRO Herman alerta para "litigância abusiva reversa" por empresas. *Migalhas*, 18 mar. 2025. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/426488/ministro-herman-alerta--para-litigancia-abusiva-reversa-por-empresas. Acesso em: 26 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos***.** Rio de Janeiro: Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil (UNIC Rio), 2023. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2023-10/ONU_DireitosHumanos_DUDH_UNICRio_20250310.pdf. Acesso em: 14 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 158 sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador*. 1982. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html. Acesso em: 10 abr. 2025.

PONTES, Vera Lúcia. O papel dos centros de inteligência do Poder Judiciário no combate ao fenômeno da litigância predatória. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, São Paulo, v. 8,

n. 18, p. e181834, 28 jan. 2025. Disponível em: https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/1834/1486. Acesso em: 20 maio 2025.

PRITSCH, Cesar Zucatti. *O TST enquanto corte de precedentes*: paradigmas de Cortes Supremas e o Tribunal Superior do Trabalho. Leme (SP): Mizuno, 2023.

UNZELTE, Carolina. Litigância predatória: a estranha história de uma microempresa que tem 303 ações trabalhistas. *JOTA*, São Paulo, 21 de nov. 2024. Disponível em: https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/litigancia-predatoria-a-estranha-historia-de-uma-microempresa-que-tem-303-acoes-trabalhistas. Acesso em: 27 mar. 2025.

WETERMAN, Daniel. Novas ações trabalhistas na Justiça ultrapassam 2 milhões em 2024, maior aumento desde a reforma. *Estadão*, 10 fev. 2025. Disponível em: https://www.estadao.com.br/economia/novas-acoes-trabalhistas-na-justica-ultrapassam-2-milhoes-em-2024-maior-aumento-desde-a-reforma. Acesso em: 30 maio 2025.

Como citar este texto:
ARAÚJO, Tallyta Karolayne Souza; DEITOS, Gustavo. Litigância predatória reversa na Justiça do Trabalho: da inviabilização da conciliação aos elevados ônus judiciais e sociais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 197-227, out./dez. 2025.